

Arbeidsrisico's en kosten van werkgerelateerd ziekteverzuim

NEA 2022

TNO 2024 R12260 – 22 november 2024

Arbeidsrisico's en kosten van werkgerelateerd ziekteverzuim

NEA 2022

Auteurs	E.M.M. (Ernest) de Vroome L.S.E. (Lilian) Woudstra H.A. (Hardy) van de Ven
Rubricering rapport	TNO Public
Projectnummer	060.59639
Aantal pagina's	41 (excl. voor- en achterblad)
Aantal bijlagen	6

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

© 2024 TNO

Managementsamenvatting

Introductie

Het doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in de risicofactoren en kosten van werkgerelateerd ziekteverzuim onder werknemers in Nederland. De inzichten uit deze rapportage bieden informatie aan beleidsmakers en belanghebbenden (bijvoorbeeld werkgevers) over welke factoren beïnvloed kunnen worden om het werkgerelateerde ziekteverzuim te laten dalen, welke risicofactoren van belang zijn, en welke (salaris-)kosten met het ziekteverzuim zijn gemoeid. Zo kan passend beleid voor preventie worden ontwikkeld.

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) jaargang 2022 van TNO en CBS. De NEA is een grootschalige en representatieve enquête onder werknemers, met vragen over arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid. Er zijn beschrijvende, univariate, en multivariate analyses uitgevoerd op het aantal verzuimdagen en de daarmee gepaard gaande salariskosten, en dit wordt samengevat in een multivariaat verzuimkostenmodel. De belangrijkste onderzoeksvragen waren:

1. Wat zijn achterliggende risicofactoren van werkgerelateerd ziekteverzuim in de Nederlandse werknemerspopulatie?
2. Op welke risicofactoren kan preventief beleid zich het beste richten om ziekteverzuim door het werk te verminderen?

Om deze twee vragen te beantwoorden, is onderzocht welke risicofactoren samenhangen met werkgerelateerd ziekteverzuim en een schatting van de kosten die hiermee per werknemer gepaard gaan. Daarnaast is ook een schatting op populatieniveau van de kosten gemaakt, wanneer risico's – zoals bijvoorbeeld fysiek zwaar werk – voorkómen kunnen worden. De uitkomsten, evenals een uitgebreide omschrijving van de methodologische aanpak, vindt u in bijgaand rapport.

Belangrijkste risicofactoren in het werk in dagen

Uit de analyses blijkt dat de risicofactor 'ongewenst gedrag van de leidinggevende' de meeste werkgerelateerde verzuimdagen per werknemer geeft (+15,7 dagen extra ziekteverzuim ten opzichte van medewerkers die niet worden blootgesteld aan dit risico). Dit wordt op grote afstand gevolgd door blootstelling aan gereedschap/apparatuur dat trillingen/schudden veroorzaakt (+3,0 dagen), emotioneel zwaar werk (+2,8 dagen), werk in een ongemakkelijke werkhouding en gebrek aan sociale steun (beide +2,3 dagen) en informatie-overload (+2,0 dagen).

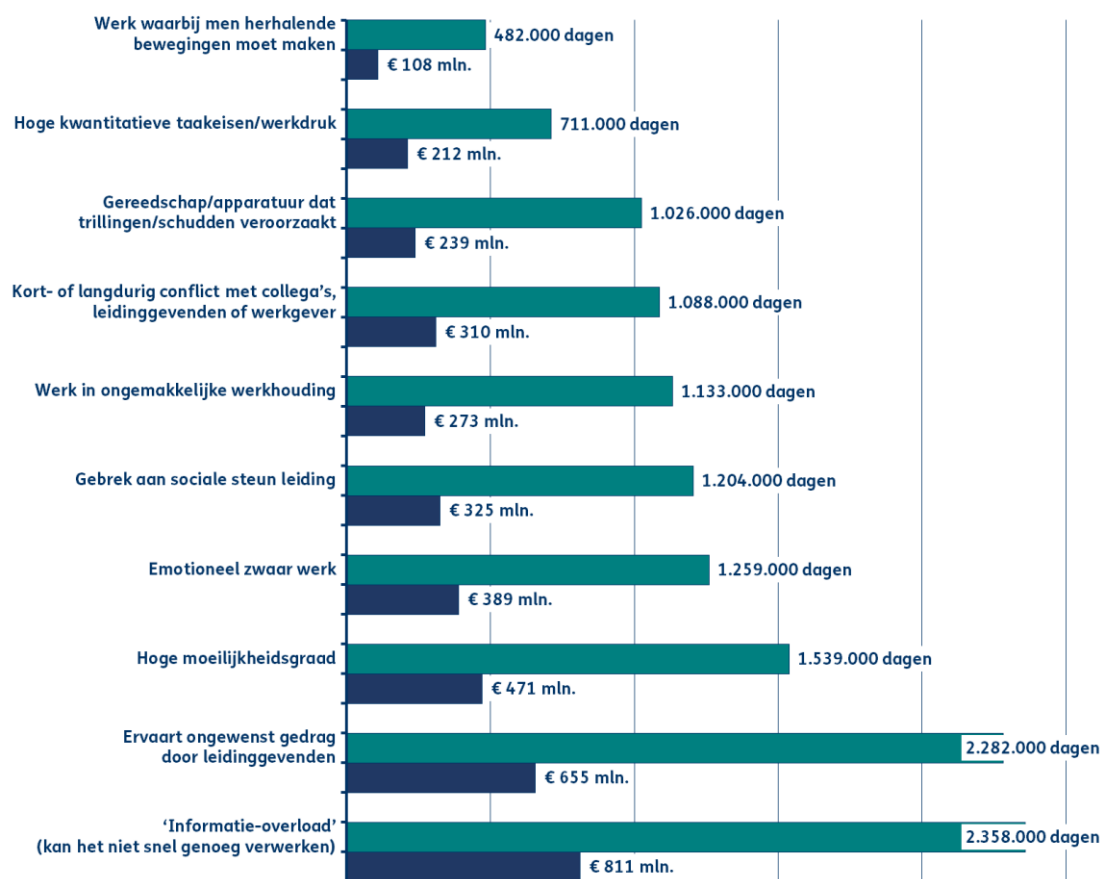
Risicofactoren in het werk met de hoogste verzuimkosten per werknemer

Wanneer we kijken naar de werkgerelateerde verzuimkosten, dan is ongewenst gedrag door leidinggevendenden een belangrijke factor om aan te pakken. Deze risicofactor kost jaarlijks € 4.505 per werknemer die als gevolg hiervan werkgerelateerd verzuim heeft. Het gaat dan met name om pestgedrag zoals het maken van kleinerende opmerkingen, constante kritiek, intimidatie, flauwe grappen, en roddelen. Ongewenst gedrag door leidinggevendenden wordt gevolgd door emotioneel zwaar werk (€ 864 per werknemer), en geconfronteerd worden met geweld (€ 758 per werknemer). Met name geweld door klanten gaat gepaard met hoge werkgerelateerde verzuimkosten per werknemer.

Risicofactoren in het werk op populatieniveau

Tot slot zijn de werkgerelateerde verzuimdagen – en kosten geëxtrapoleerd naar de werknemerspopulatie van Nederland om inzicht te geven in het economische effect van werkgerelateerd ziekteverzuim in de vorm van cumulatieve loondoorbetalingskosten. Bij de berekening van werkgerelateerde ziekteverzuimkosten op populatieniveau wordt meegewogen of bepaalde risicofactoren vaak voorkomen of juist zeldzaam zijn. Dit betekent bijvoorbeeld dat voor een individuele werknemer, de verzuimkosten hoog zullen zijn als zich een zeldzaam maar ernstig risico op de werkvloer voordoet. Maar op populatieniveau zullen de verzuimkosten door deze zeldzame risicofactor laag zijn, omdat deze weinig voorkomt. Daarmee willen we niet zeggen dat interventies op relatief zeldzame risico's niet belangrijk zijn (bijvoorbeeld geconfronteerd worden met geweld): deze blijven belangrijk voor het terugdringen van verzuim onder groepen die aan deze risico's worden blootgesteld.

Figuur 1. Overzicht van de cumulatieve geschatte extra werkgerelateerde verzuimdagen en – kosten op populatieniveau op basis van de NEA 2022.



De grootste risicofactor op basis van de extra geschatte werkgerelateerde verzuimdagen en -kosten op het niveau van de werknemerspopulatie is het ervaren van informatie-overload (kan informatie niet snel genoeg verwerken) (in totaal € 811 miljoen voor de gehele werknemerspopulatie per jaar). Op de 2^e plaats staat het ervaren van ongewenst gedrag door leidinggevenden (in totaal € 655 miljoen voor de gehele werknemerspopulatie per jaar). Op de 3^e plaats staat met € 471 miljoen aan kosten voor de totale werknemerspopulatie een hoge moeilijkheidsgraad van het werk.

Opvallend is dat de belangrijkste risicofactoren tot nu toe allemaal *psychosociale* risicofactoren zijn. De belangrijkste *fysieke* factoren zijn werk in een ongemakkelijke houding (kosten € 273 miljoen voor de gehele werknemerspopulatie per jaar en €554 per werknemer), en gereedschap/apparatuur dat trillingen/schudden veroorzaakt (€ 239 miljoen voor de gehele werknemerspopulatie per jaar en € 696 per werknemer).

Belangrijke persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken

Naast bovenstaande is ook gekeken naar de samenhang van werkgerelateerd ziekteverzuim met persoonskenmerken (o.a. leeftijd), individuele factoren (kenmerken van de persoon in combinatie met kenmerken van het werk die de (gevoeligheid voor) blootstelling aan bepaalde risico's kunnen vergroten), en bedrijfskenmerken (zoals sector). Dit is gedaan om specifieke doelgroepen en handvatten voor interventies te identificeren. Werkgerelateerd ziekteverzuim speelt met name in de financiële sector, bestuur, en bouw; bij werknemers die het moeilijk vinden om aan de psychische eisen van het werk te voldoen; die zich zorgen maken over het behoud van hun baan; bij wie sommige werktaken hen minder goed afgaan; en die beschikken over een minder goede gezondheid. We zien hier terug dat werkgerelateerd ziekteverzuim ook het resultaat kan zijn van een samenspel van werkgerelateerde en niet-werkgerelateerde factoren.

Conclusie

Uit de analyses blijken bovenstaande risicofactoren en doelgroepen het belangrijkste. Dit biedt de volgende aanknopingspunten voor beleid om het werkgerelateerde ziekteverzuim en de daarmee gepaard gaande kosten te verminderen:

- Verdere preventie- en handhavingsmaatregelen op het gebied van grensoverschrijdend gedrag van leidinggevenden, ten behoeve van een veiliger werkklimaat;
- Aandacht voor de potentieel negatieve effecten van toenemende kwalitatieve taakeisen (hoge moeilijkheidsgraad werk, mentale belasting door informatie-overload). Bijvoorbeeld door aanpassing van de kwalitatieve taakeisen die het werk aan werknemers stelt, naast investeren in het bewaken/versterken van de belastbaarheid van werknemers (denk aan mindfulness, het stimuleren van sociale steun door leidinggevenden en collega's e.d.);
- Aandacht voor het stimuleren van sociale steun door leidinggevenden, en preventie, ondersteuning en nazorg bij emotioneel zwaar werk en confrontaties met geweld (met name in het geval van geweld door klanten);
- Preventiemaatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid (incl. aandacht voor een goede werk-privébalans), mentale gezondheid en de ondersteuning/ontwikkeling van minder presterende werknemers ten behoeve van specifieke groepen waarin werkgerelateerd ziekteverzuim met name speelt.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	3
1 Inleiding	7
2 Kerncijfers werkgerelateerd ziekteverzuim	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Omvang werkgerelateerd ziekteverzuim en verzuimredenen	9
2.3 Omvang <i>werkgerelateerd</i> ziekteverzuim naar persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken	11
3 Risicofactoren van werkgerelateerd ziekteverzuim	16
3.1 Inleiding	16
3.2 Aantal verzuimdagen naar risicofactoren	16
3.3 Verzuimkosten naar risicofactoren	19
4 Werkgerelateerd ziekteverzuim naar overige risicofactoren	22
4.1 Inleiding	22
4.2 Verzuimkosten naar 'overblijvende' risicofactoren	22
5 Conclusie	25
Bijlagen	
Bijlage A: Methodologie	27
Bijlage B: Tabel 1	32
Bijlage C: Tabel 2	35
Bijlage D: Tabel 3	38
Bijlage E: Tabel 4	40

1 Inleiding

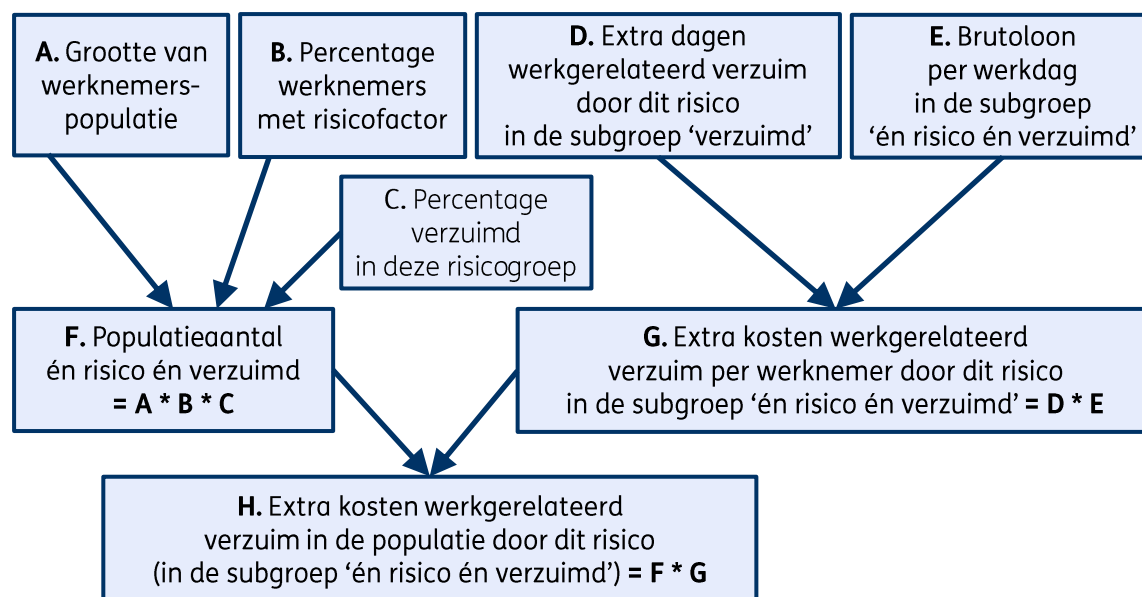
Ziekte en daarmee gepaard gaand verzuim gaan niet alleen ten koste van het welzijn van betrokken werknemers, maar leiden ook tot economische schade, omdat personele kosten verloren gaan zonder dat daar opbrengsten tegenover staan. Door de verplichting het loon over verzuimde dagen door te betalen hebben werkgevers groot belang bij het terugdringen van het ziekteverzuim van hun werknemers. Daarnaast hebben werkgevers een morele en wettelijke plicht tot het beperken van werkgerelateerd ziekteverzuim. Gezondheidsklachten die het directe gevolg zijn van het werk, leiden immers tot individuele en maatschappelijke schade. Door preventief beleid en goede verzuimbegeleiding kunnen werkgevers ziekteverzuim reduceren en daarmee hun slagkracht vergroten.

Het doel van dit rapport is om werkgevers, beleidsmakers en arbo-professionals inzicht te geven in (a) de kosten voor de werkgever van loondoorbetaling bij ziekteverzuim, en (b) belangrijke risicofactoren voor het terugdringen van werkgerelateerd ziekteverzuim in dagen en kosten. Hiervoor analyseren we het werkgerelateerde ziekteverzuim op basis van zelfrapportage door medewerkers naar specifieke oorzaken en de relatieve rol die deze spelen in het werkgerelateerde ziekteverzuim, onderscheiden naar (a) dagen en (b) kosten. Dit doen we aan de hand van statistische schattingen voor relevante blootstellingsfactoren die uit wetenschappelijk onderzoek naar voren zijn gekomen.

De in dit rapport genoemde cijfers zijn gebaseerd op statistische schattingen op basis van zelfgerapporteerde informatie uit een representatieve steekproef onder Nederlandse werknemers. Met uitzondering van het daadwerkelijke brutoloon gaat het hier niet om 'objectieve' administratieve gegevens. Meer specifiek zijn de analyses uitgevoerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en CBS jaargang 2022 (afgenomen eind 2022), gekoppeld aan data over inkomstgegevens uit de 'Polisadministratie' van het UWV. De NEA is een representatief jaarlijks surveyonderzoek onder circa 50.000 werknemers per meting in geheel Nederland, onder alle sectoren en leeftijden (15 t/m 75 jaar). Het responspercentage lag in 2022 op 26,9%, oftewel 64.700 respondenten. Afhankelijk van de analyse is het totale aantal respondenten of een selectie daarvan meegenomen (zie Tabellen 1 t/m 4 in de bijlagen voor exacte aantallen).

In Bijlage A staan de vragen uit de NEA die gebruikt zijn voor de huidige berekeningen. Allereerst is het aantal werknemers berekend dat op basis van de NEA-data (a) een bepaalde risicofactor heeft en (b) verzuimd heeft. Daarnaast is op basis van de NEA het aantal extra dagen werkgerelateerd ziekteverzuim door een bepaald risico berekend onder de groep medewerkers met ziekteverzuim. Daarvoor is het gemiddelde genomen van het aantal werkgerelateerde verzuimdagen van degenen mét betrokken risico (bijvoorbeeld zwaar werk). Hiervan is vervolgens het aantal werkgerelateerde verzuimdagen van degenen zónder betrokken risico (géén zwaar werk) afgetrokken. Dit is vervolgens vermenigvuldigd met het daadwerkelijke brutoloon per werkdag (afkomstig uit de UWV Polisadministratie) van elke afzonderlijke respondent die (a) verzuimd heeft én (b) de betreffende risicofactor heeft. De getallen zijn tot slot geëxtrapoleerd naar populatieniveau (Figuur 2). In Bijlage A worden de verdere technische verantwoording en methodologische overwegingen beschreven.

Figuur 2. Schematisch overzicht van het werkgerelateerde verzuimkostenmodel.



De opbouw van het vervolg van dit rapport is als volgt. Allereerst beschrijven we kerncijfers met betrekking tot (a) de omvang van, (b) redenen voor, en (c) verschillen in omvang van werkgerelateerd ziekteverzuim in 2022. Vervolgens gaan we in op mogelijk risicofactoren van werkgerelateerd ziekteverzuim. We sluiten het rapport af met een hoofdstuk waarin we de belangrijkste conclusies presenteren en mogelijke richtingen voor interventies schetsen.

2 Kerncijfers werkgerelateerd ziekteverzuim

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de kerncijfers over werkgerelateerd ziekteverzuim in 2022. Werkgerelateerd ziekteverzuim is door werknemers gerapporteerd ziekteverzuim, waarvan zij *zelf* aangeven dat dit geheel of gedeeltelijk het gevolg was van het werk dat zij doen. We gaan in op (a) de omvang van en redenen voor werkgerelateerd ziekteverzuim onder werknemers in Nederland in 2022, en (b) verschillen in de omvang van werkgerelateerd ziekteverzuim naar persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken.

2.2 Omvang werkgerelateerd ziekteverzuim en verzuimredenen

In deze paragraaf staat de omvang van werkgerelateerd ziekteverzuim – in dagen en kosten – onder werknemers in Nederland in 2022, en de verschillende verzuimredenen hiervoor (Figuur 3).

Eind 2022 gaf 57,6% van alle werknemers in de NEA aan dat zij in de afgelopen 12 maanden weleens hadden verzuimd. Het gaat dan specifiek om *‘minder gewerkte uren of dagen dan normaal vanwege ziekte, ongeval of een andere gezondheidsreden’*. Bij 20,2% van deze verzuimders kwam dit volgens henzelf *hoofdzakelijk* of *gedeeltelijk* door hun werk. Bij dit werkgerelateerde ziekteverzuim kunnen dus zowel alléén werkgerelateerde factoren als een samenspel van niet- en wel-werkgerelateerde factoren een rol spelen.

De populatiekosten van loondoorbetaling bij dit (deels) *werkgerelateerde* ziekteverzuim bedroegen € 7,9 miljard op jaarbasis, ofwel 40,7% van alle verzuimkosten onder werknemers in Nederland in 2022. Dat is meer dan de eerdergenoemde 20,2% van de werknemers die aangaf te verzuimen als gevolg van hun werk. Dit verschil komt doordat de gemiddelde verzuimduur als gevolg van werkgerelateerd ziekteverzuim – door met name de gemiddeld langere verzuimduur door psychosociale arbeidsbelasting (PSA) zoals werkdruk en ongewenste omgangsvormen – hoger is dan de gemiddelde verzuimduur van ziekteverzuim dat niet samenhangt met het werk.

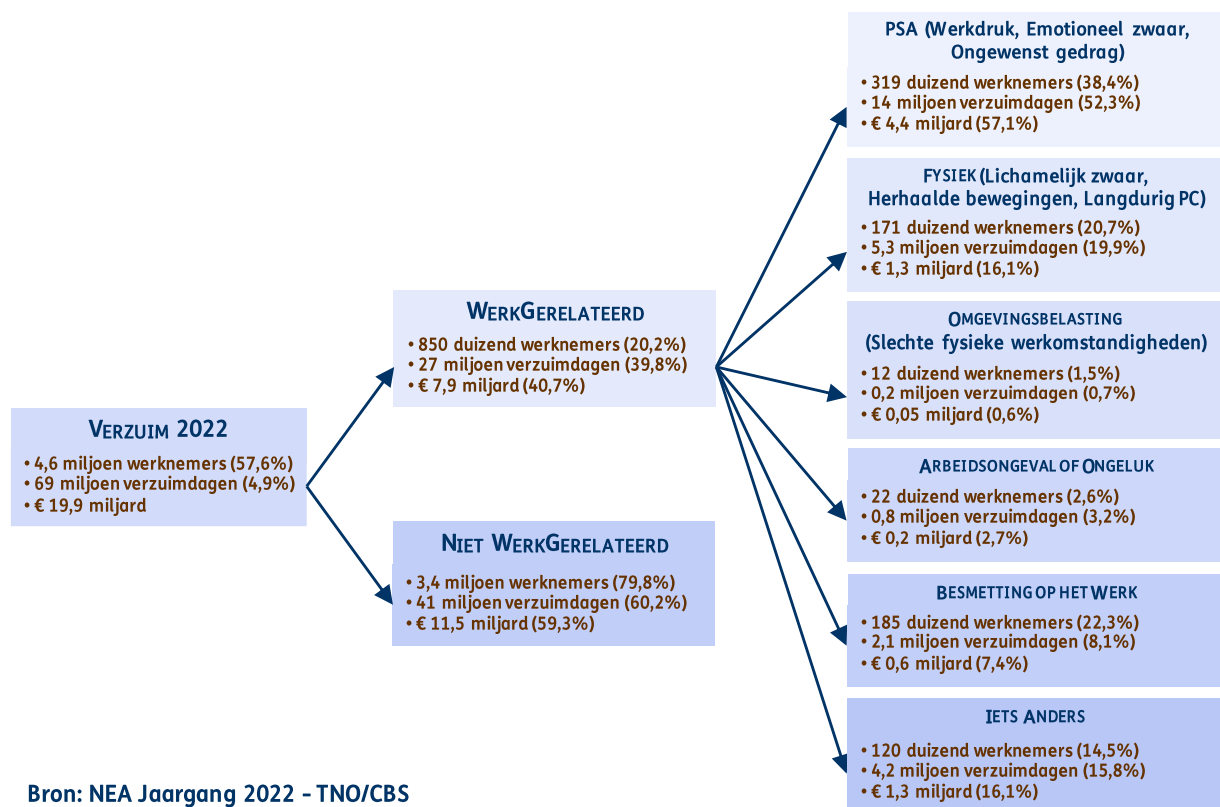
Klachten door psychosociale arbeidsbelasting (PSA) maakten 52,3% van de werkgerelateerde verzuimdagen uit, en 57,1% van de werkgerelateerde verzuimkosten¹.

¹ Overigens is psychosociale belasting ook vaak deels werkgerelateerd en deels niet-werkgerelateerd (zie bijvoorbeeld Van Veen et al. (2023). Burn-outklachten onder jonge werknemers. Een groeiend probleem? Leiden: TNO).

Fysieke belasting zoals zwaar werk, repeterende bewegingen en langdurig aan een PC werken, was verantwoordelijk voor 20,7% van de werkgerelateerde verzuimdagen, en 16,1% van de werkgerelateerde verzuimkosten. Omgevingsbelasting ('Slechte fysieke werkomstandigheden (bijv. klimaat, geluid, giftige stoffen)'), was verantwoordelijk voor 0,7% van de werkgerelateerde verzuimdagen, en 0,6% van de werkgerelateerde verzuimkosten. 3,2% van de werkgerelateerde verzuimdagen c.q. 2,7% van de werkgerelateerde verzuimkosten werd door de respondenten toegeschreven aan arbeidsongevallen en ongelukken.

Ook valt op dat maar liefst 8,1% van de werkgerelateerde verzuimdagen c.q. 7,4% van de werkgerelateerde verzuimkosten in 2022, aan het einde van de coronacrisis, door de respondenten werd toegeschreven aan 'besmetting op het werk'. Tot slot werd een relatief groot deel van het werkgerelateerde ziekteverzuim door de respondenten toegeschreven aan 'andere' werkgerelateerde verzuimredenen (niet nader gespecificeerd), namelijk 15,8% van de werkgerelateerde verzuimdagen, en 16,1% van de werkgerelateerde verzuimkosten.

Figuur 3. Overzicht van de loondoorbetalingskosten door (deels of hoofdzakelijk) werkgerelateerd ziekteverzuim en werkgerelateerde verzuimredenen in 2022.



2.3 Omvang *werkgerelateerd* ziekteverzuim naar persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken

Om zicht te krijgen op de mogelijke samenhang van *werkgerelateerd* ziekteverzuim met relevante achtergrondvariabelen (bijvoorbeeld met het oog op doelgroepen waar interventies zich het beste op kunnen richten) is gekeken naar verschillen in *werkgerelateerd* ziekteverzuim naar (a) persoonskenmerken², (b) individuele factoren (kenmerken van de persoon in combinatie met kenmerken van het werk)³ en (c) bedrijfskenmerken (waaronder bedrijfscultuur)⁴ (zie voor volledig overzicht Tabel 1 in Bijlage B). Deze variabelen zijn van belang omdat zij (a) de kans dat iemand wordt blootgesteld aan risicofactoren in het werk en/of (b) de gevoeligheid voor blootstelling aan risicofactoren in het werk kunnen beïnvloeden.

Er is allereerst gekeken naar het *percentage* *werkgerelateerd* ziekteverzuim, uitgesplitst naar de verschillende variabelen zoals hierboven beschreven. In Figuur 4 is de top 10 weergegeven.

In Figuur 4 is te zien dat het percentage (deels) *werkgerelateerd* ziekteverzuim met name hoog is (in vergelijking tot het gemiddelde van 20% over alle werknemers) bij werknemers die:

- Moeite hebben om aan psychische werkeisen te voldoen (32%);
- Een slechte balans ervaren tussen werk- en privéactiviteiten. Dit werkt twee kanten op:
 - Gezinsactiviteiten missen of verwaarlozen door werk (30%);
 - Werk missen of verwaarlozen door gezinsactiviteiten (29%);
- Moeite hebben om aan de fysieke werkeisen te voldoen (28%); of die
- Een minder goede algemene gezondheid hebben (25%).

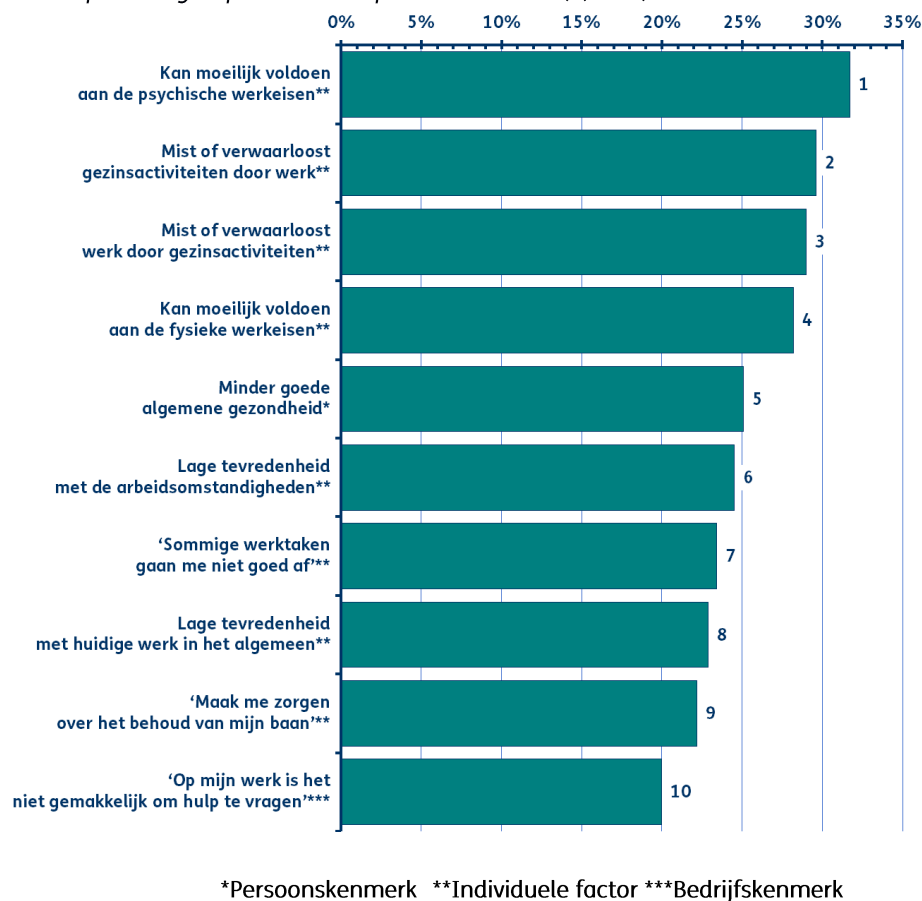
Opvallend is dat vier van bovenstaande variabelen betrekking hebben op individuele factoren, oftewel kenmerken die de gevoeligheid voor blootstelling aan risicofactoren in het werk kunnen verhogen. In de top 10 komt één persoonskenmerk naar voren dat samenhangt met het percentage *werkgerelateerd* ziekteverzuim (een minder goede algemene gezondheid), en een bedrijfscultuuraspect: 'op mijn werk is het niet gemakkelijk om hulp te vragen'.

² Persoonskenmerken: Geslacht, leeftijd, opleiding, minder goede algemene gezondheid.

³ Individuele factoren: Aard dienstverband, beroepsgroep, arbeidsduur, thuiswerk, twee of meer uur per week overwerk, mist of verwaarloost gezinsactiviteiten door werk, mist of verwaarloost werk door gezinsactiviteiten, kan moeilijk voldoen aan de fysieke werkeisen, kan moeilijk voldoen aan de psychische werkeisen, behaalt niet alle doelen die bij het werk horen, het niet goed afdgaan van sommige werktaken, zorgen over behoud baan, niet verbonden voelen met het bedrijf waar men werkt, lage tevredenheid arbeidsomstandigheden en lage tevredenheid met huidige werk in het algemeen.

⁴ Bedrijfskenmerken: Sector, vestigingsgrootte, 'Leidinggevendenden doen niet alles om onveilig werk te voorkomen', 'Op mijn werk houdt men zich niet aan alle regels over veilig werken' en 'Op mijn werk is het niet gemakkelijk om hulp te vragen'.

Figuur 4. Top 10 percentage werknemers met werkgerelateerd ziekteverzuim naar persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken (gepercenteerd op alle werknemers; dus niet op de subgroep die überhaupt heeft verzuimd) (2022).

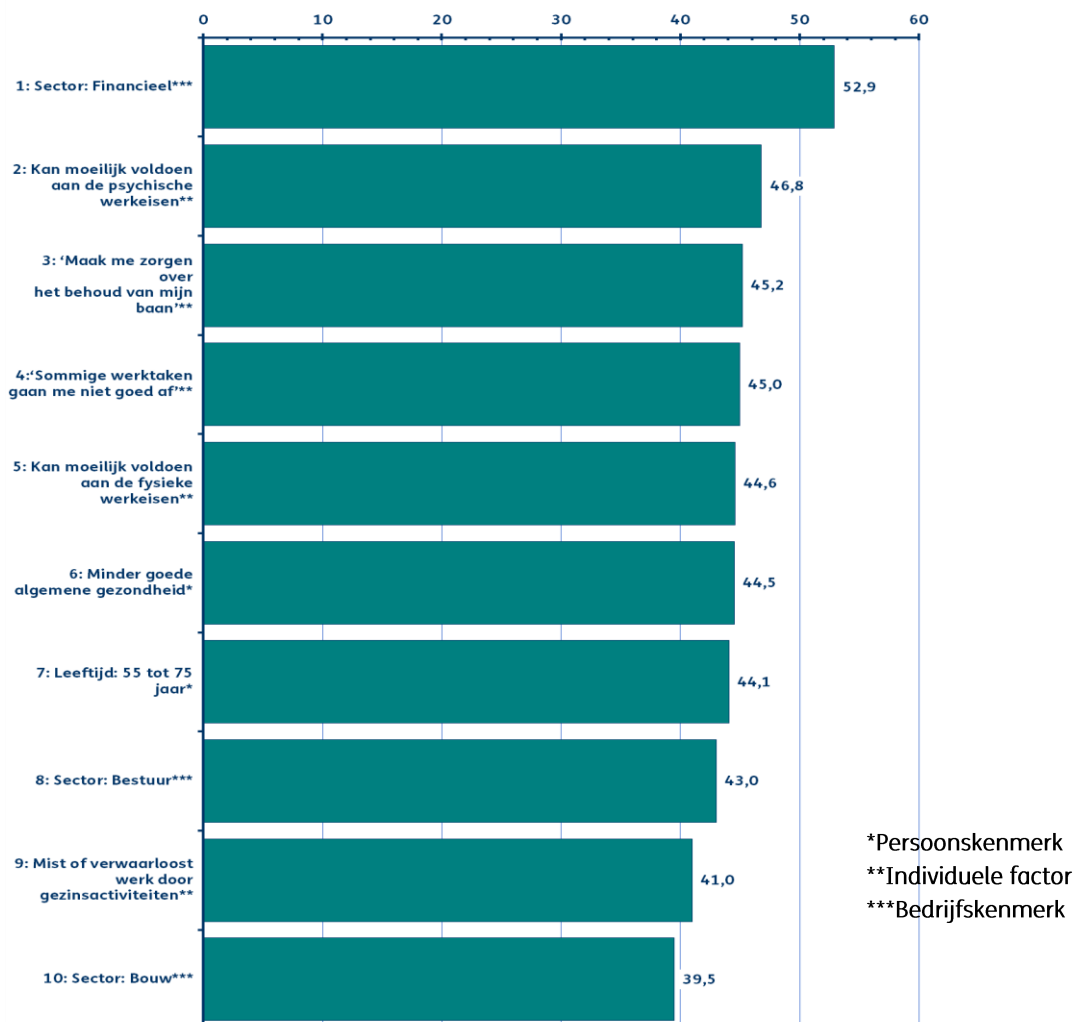


Vervolgens is gekeken naar het *gemiddelde* aantal werkgerelateerde verzuimdagen naar persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken (zie Figuur 5).

Uit Figuur 5 blijkt dat werkgerelateerd ziekteverzuim zich met name uit in een hoger gemiddeld aantal werkgerelateerde verzuimdagen (ten opzichte van het totale gemiddelde van 31,7 dagen) bij werknemers die:

- Werken in de sector Financieel (53 dagen).
- Moeilijk kunnen voldoen aan psychische werkeisen (47 dagen).

Figuur 5. Top 10 gemiddeld aantal werkgerelateerde verzuimdagen per jaar onder de werknemers met werkgerelateerd verzuim naar persoonskenmerken, individuele factoren, en bedrijfskenmerken (2022).

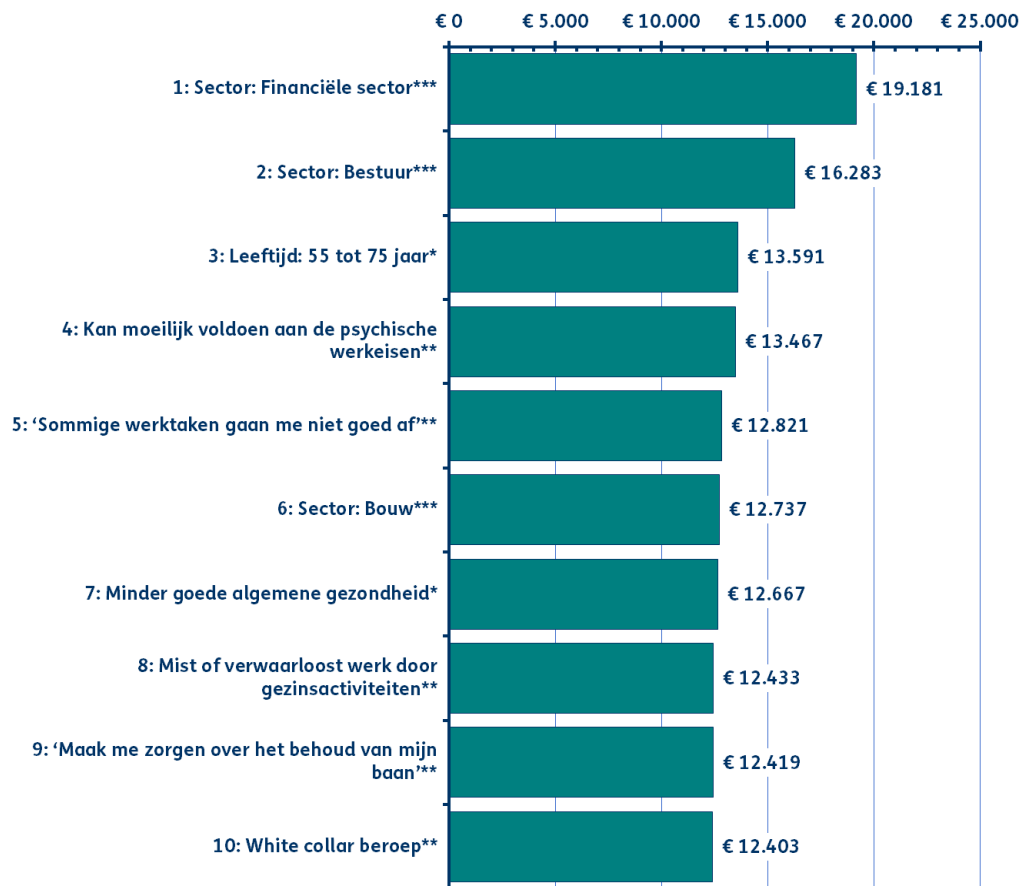


- Zorgen hebben over het behoud van hun baan (45 dagen);
- Bepaalde taken in het werk minder goed afgaan (45 dagen);
- Een minder goede gezondheid hebben (45 dagen).

Ook hier spelen individuele factoren weer een belangrijke rol, maar ook bedrijfskenmerken (sector: naast de financiële sector scoren ook bestuur, en bouw relatief hoog) en persoonskenmerken (leeftijd en algemene gezondheid).

Tot slot zijn de *gemiddelde* verzuimkosten per werknemer met werkgerelateerd ziekteverzuim uitgesplitst naar persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken (zie Figuur 6 voor de top 10 in dit opzicht).

Figuur 6. Top 10 gemiddelde werkgerelateerde verzuimkosten per jaar naar persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken (2022).



*Persoonskenmerk **Individuele factor ***Bedrijfskenmerk

Uit Figuur 6 blijkt dat de hoogste werkgerelateerde verzuimkosten per werknemer met werkgerelateerd ziekteverzuim (ten opzichte van het gemiddelde van € 9.330) te zien zijn bij de volgende groepen:

- Werknemers die werkzaam zijn in de sectoren Financieel (€ 19.181), Bestuur (€ 16.283), en Bouw (€ 12.737).
- Werknemers in de leeftijd van 55-75 jaar (€ 13.591). Verzuimkosten in deze groep zijn mede hoog doordat naast het hogere gemiddelde aantal dagen werkgerelateerd ziekteverzuim (44,1 ten opzichte van het landelijke gemiddelde van 31,7), met name de loonkosten in deze groep hoger zijn dan gemiddeld (€ 303 ten opzichte van € 208 gemiddeld).
- Werknemers die moeite hebben om aan de psychische eisen van het werk te voldoen (€ 13.467). Hierin zien we de gemiddeld lange duur van het ziekteverzuim bij deze werknemers terug (zie Figuur 5).
- Werknemers die werk missen en verwaarlozen door gezinsactiviteiten (€ 12.433), en die een minder goede algemene gezondheid ervaren (€ 12.667). Dit komt met name doordat het aandeel werkgerelateerd ziekteverzuim in deze groepen hoger is dan gemiddeld (zie Figuur 4).

- Werknemers die aangeven dat sommige werktaken hen niet goed afgaan (€ 12.821). Hierin zien we de gemiddeld lange duur van het ziekteverzuim bij deze werknemers terug (zie Figuur 5).

Uit de top 10 blijkt dat de verzuimkosten per werknemer met werkgerelateerd ziekteverzuim hoger liggen bij medewerkers met bepaalde individuele factoren die de gevoeligheid voor blootstelling aan risicofactoren in het werk beïnvloeden, naast bedrijfskenmerken (sector) en persoonskenmerken (minder goede algemene gezondheid en leeftijd).

Uit de besproken kerncijfers in dit hoofdstuk komt naar voren dat werkgerelateerd ziekteverzuim een belangrijk deel van het ziekteverzuim in Nederland vormt. Met name als we niet alleen kijken naar het aandeel werknemers waarbij werkgerelateerd ziekteverzuim speelt, maar ook naar het gemiddelde aantal verzuimdagen en de gemiddelde verzuimkosten waarmee werkgerelateerd ziekteverzuim gepaard gaat. Werkgerelateerd ziekteverzuim lijkt op het eerste gezicht vooral te spelen bij psychosociale arbeidsbelasting, en minder bij fysieke, omgevings- en overige belasting. Daarnaast speelt werkgerelateerd ziekteverzuim met name bij groepen waarbij individuele factoren spelen die de gevoeligheid voor blootstelling aan risicofactoren beïnvloeden (bijvoorbeeld medewerkers die moeilijk kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk, bij wie bepaalde werktaken hen moeilijk afgaan, of die een slechte werk-privébalans ervaren), en in mindere mate bij bepaalde persoonskenmerken (een minder goede algemene gezondheid) of bedrijfskenmerken (sectorale verschillen).

3 Risicofactoren van werkgerelateerd ziekteverzuim

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk hebben we een overzicht gegeven van de kerncijfers over werkgerelateerd ziekteverzuim en op basis daarvan factoren (verzuimredenen, persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken) geïdentificeerd die lijken samen te hangen met werkgerelateerd ziekteverzuim. In dit hoofdstuk gaan we hier dieper op in. Samenhang zegt namelijk nog niet wat werkgerelateerd ziekteverzuim veroorzaakt, wat voor het ontwikkelen van effectief beleid wel gewenst is. We stellen in dit hoofdstuk daarom aan de hand van regressieanalyse de mogelijke risicofactoren van werkgerelateerd ziekteverzuim in dagen en kosten vast.

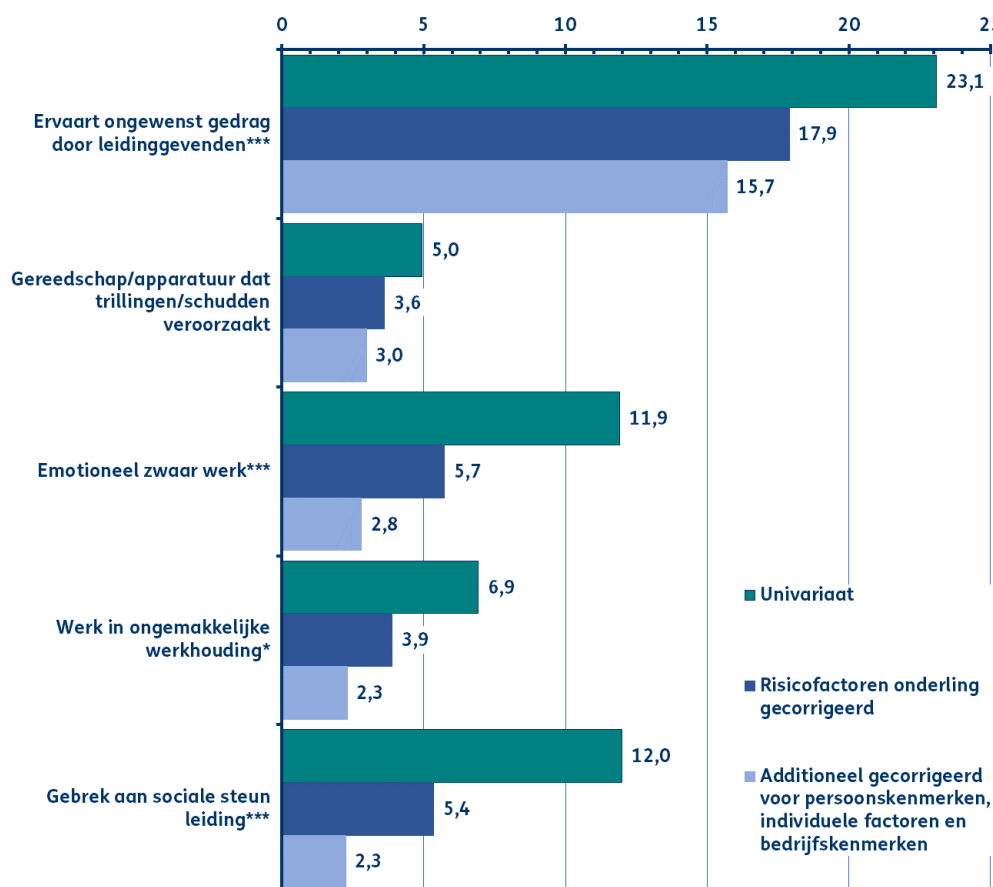
3.2 Aantal verzuimdagen naar risicofactoren

In dit hoofdstuk zoomen we nader in op de oorzaken van *werkgerelateerd* ziekteverzuim onder de groep verzuimers. Dit doen we allereerst aan de hand van regressieanalyse waarmee we het aantal ‘extra’ werkgerelateerde verzuimdagen schatten in de groep waarin de betrokken factor speelt, ten opzichte van de groep waarin de factor niet van toepassing is. Dit geeft een indicatie welk deel van het ziekteverzuim in dagen zou kunnen wegvallen als de effecten van deze factoren zouden worden geëlimineerd. We schatten het aantal verzuimdagen als gevolg van risicofactoren zowel ‘*univariaat*’ (zonder de factoren onderling te corrigeren), als ‘*multivariaat*’ (de factoren worden onderling gecorrigeerd). In Tabel 2 in Bijlage B is een volledig overzicht van alle resultaten te vinden.

De multivariate analyse doen we in twee stappen (resp. Blok 1 en Blok 2 in Tabel 2 – zie Bijlage B). In Blok 1 hebben we alléén de risicofactoren *in het werk zelf* meegenomen en onderling gecorrigeerd: het effect per risicofactor is steeds gecorrigeerd voor alle andere risicofactoren in het werk. Hierdoor kunnen we het afzonderlijk effect van elk risico in het werk op het aantal verzuimdagen bepalen en onderling vergelijken. In Blok 2 zijn de risico’s in het werk bovendien gecorrigeerd voor persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken waarvan we verwachten dat deze (a) de kans op blootstelling aan het arbeidsrisico, of (b) de individuele gevoeligheid voor blootstelling aan het arbeidsrisico beïnvloeden. Daarmee ondervangen we in het kort dat een relatie tussen een risico als zwaar werk en ziekteverzuim, op de achtergrond wordt veroorzaakt doordat bijvoorbeeld geslacht als ‘derde variabele’ zowel samenhangt met het risico (*‘zwaar werk’*), als met de uitkomstvariabele (*‘ziekteverzuim’*). Deze ‘derde oorzaak’-verklaring wordt in de multivariate analyse als het ware ‘weggefilterd’.

In Figuur 7 zijn alle fysieke, omgevings- en psychosociale risicofactoren weergegeven die ook na multivariate correctie voor persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken, significante risicofactoren bleken te zijn van het aantal werkgerelateerde verzuimdagen.

Figuur 7. Top 5⁵ gemiddeld aantal extra werkgerelateerde verzuimdagen per jaar naar blootstelling aan fysieke, omgevings- en psychosociale risicofactoren (significante factoren) (2022).



Ten aanzien van *fysieke en omgevingsfactoren* valt in de analyses op dat:

- Aanvankelijk geïdentificeerde risicofactoren (zonder multivariate correctie) wegvallen naarmate we verder inzoomen op het 'unieke' ofwel 'directe' effect van een individuele risicofactor (gecorrigeerd voor samenhang met andere risicofactoren);
- Twee factoren hebben los van de andere factoren en controlevariabelen een significante samenhang (zie ook kolom 'Blok 2' in Tabel 2 in Bijlage B). Het gaat om:
 - (a) Gereedschap/apparatuur dat trillingen/schudden veroorzaakt (3,0 extra verzuimdagen);
 - (b) Werk in ongemakkelijke werkhouding (2,3 extra verzuimdagen).

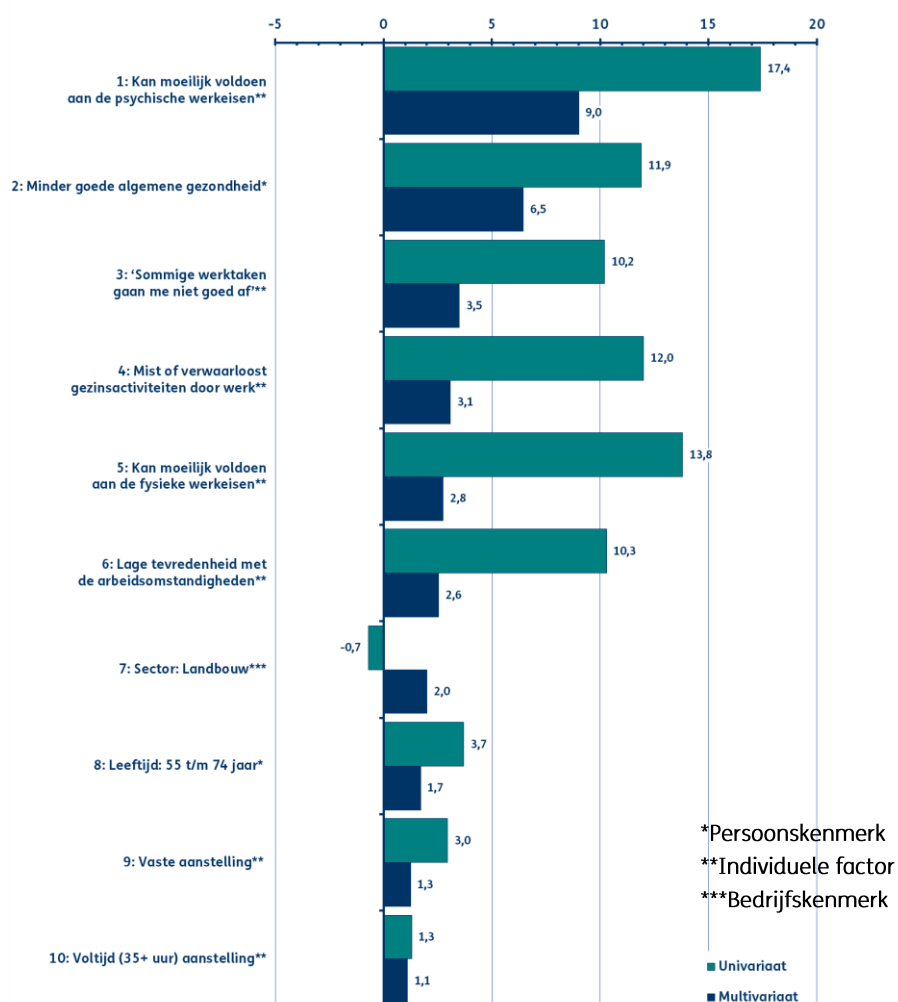
⁵ Volgorde gebaseerd op de multivariate analyse additioneel gecorrigeerd voor persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken.

Bij de *psychosociale risicofactoren* zien we het volgende:

- Ook hier vallen diverse aanvankelijk geïdentificeerde risicofactoren weg naarmate we verder corrigeren voor de invloed van andere factoren;
- Hier hangen na volledige correctie vier risicofactoren samen met het aantal werkgerelateerde verzuimdagen (zie ook kolom 'Blok 2' in Tabel 2 in Bijlage B). Het gaat om:
 - (a) Ongewenst gedrag door leidinggevend (15,7 extra verzuimdagen);
 - (b) Emotioneel zwaar werk (2,8 extra verzuimdagen);
 - (c) Gebrek aan sociale steun leiding (2,3 extra verzuimdagen).

Tot slot is in dit opzicht gekeken naar de controlevariabelen met een top 10 van de belangrijkste persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken.

Figuur 8. Top 10⁶ gemiddeld aantal extra werkgerelateerde verzuimdagen per jaar naar persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken (2022).



⁶ Deze top 10 is samengesteld op basis van de multivariate uitkomsten.

Wanneer we kijken naar het aantal extra verzuimdagen dat gepaard gaat met deze persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken, dan zien we:

- Ook hier vallen diverse aanvankelijk geïdentificeerde risicofactoren weg als we corrigeren voor de invloed van andere factoren;
- Hier hangen na correctie de volgende factoren significant samen met het aantal werkgerelateerde verzuimdagen (zie ook kolom 'Blok 2' in Tabel 2 in Bijlage B):
 - (a) Moeite om te voldoen aan psychische werkeisen (9,0 extra verzuimdagen);
 - (b) Minder goede algemene gezondheid (6,5 extra verzuimdagen);
 - (c) Niet goed afgaan van sommige werktaken (3,5 extra verzuimdagen);
 - (d) Mist of verwaarloost gezinsactiviteiten door werk (3,1 extra verzuimdagen);
 - (e) Moeite om te voldoen aan fysieke werkeisen (2,8 extra verzuimdagen);
 - (f) Lage tevredenheid met de arbeidsomstandigheden (2,6 extra verzuimdagen);
 - (g) Sector: ICT (2,3 verzuimdagen minder);
 - (h) Sector: Landbouw (2,0 extra verzuimdagen);
 - (i) Leeftijd: 55+ (1,7 extra verzuimdagen);
 - (j) Aanstelling: vast (1,3 extra verzuimdagen).

De eerste vier risicofactoren hebben een relatief grote samenhang in vergelijking met risicofactoren op het gebied van psychosociale, fysieke en omgevingsbelasting, met uitzondering van de 15,7 werkgerelateerde verzuimdagen door ongewenst gedrag door leidinggevendenden.

Op basis van de bovenstaande bevindingen lijkt het vooral zinvol om in te zetten op het tegengaan van ongewenst gedrag door leidinggevendenden. Deze factor is individueel verantwoordelijk voor het hoogste aantal extra verzuimdagen (gecorrigeerd voor andere factoren en gemiddeld genomen over alle werknemers). Maar het is ook zinvol om te kijken naar de verzuimkosten die gepaard gaan met de verschillende risicofactoren. Welke risicofactoren gaan gepaard met de hoogste verzuimkosten en zijn vanuit dat perspectief belangrijk om aan te pakken? In een vervolganalyse richten we ons daarom op de risicofactoren van de verzuimkosten.

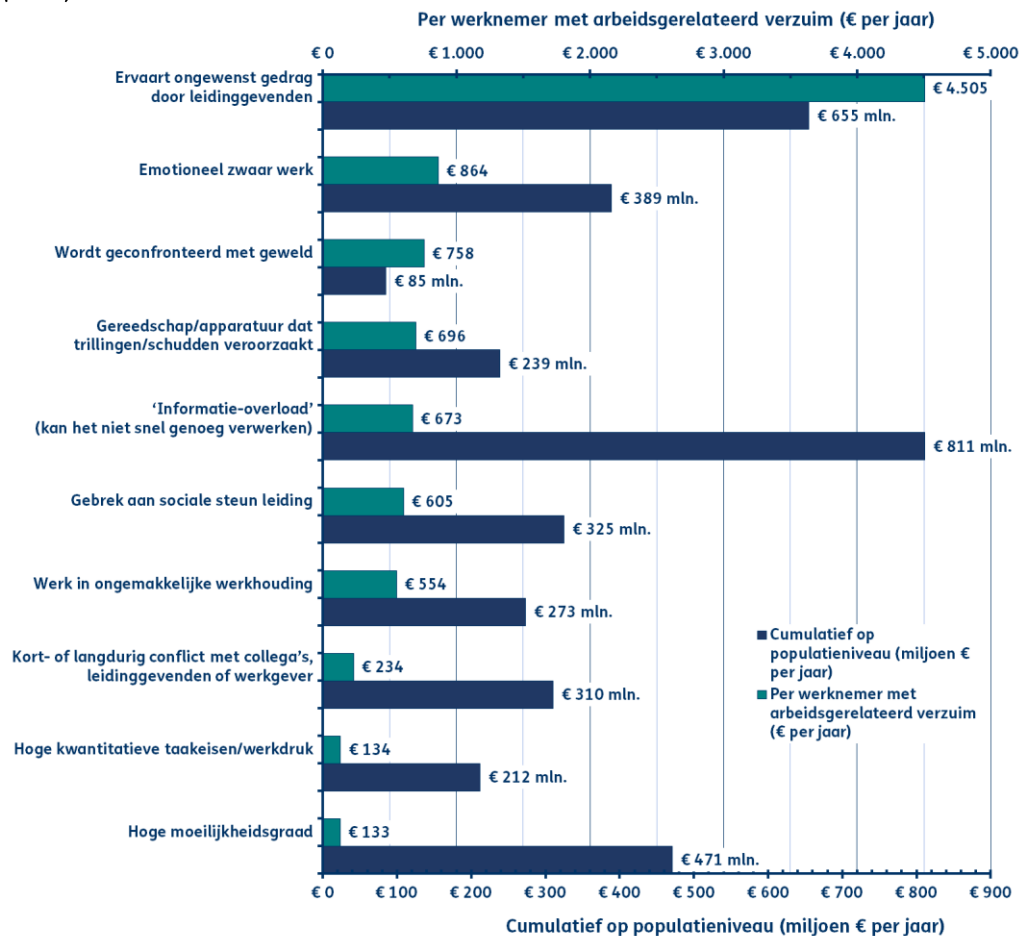
3.3 Verzuimkosten naar risicofactoren

In deze paragraaf zoomen we nader in op de risicofactoren van werkgerelateerde verzuimkosten onder de groep werknemers die heeft verzuimd én aan de betrokken risicofactoren hebben blootgestaan. Mede aan de hand van de voorgaande regressieanalyse schatten we de 'extra' loondoorbetalingskosten die hiermee gepaard gaan. Dit doen we zowel per werknemer als geëxtrapoleerd naar de gehele Nederlandse werknemerspopulatie. Dit geeft een indicatie welk deel van de werkgerelateerde verzuimkosten zou kunnen wegvallen als deze risicofactoren zouden worden geëlimineerd.

De extra verzuimkosten schatten we net als in de vorige paragraaf weer op drie verschillende manieren (zie Tabel 3a en 3b in Bijlage D voor een volledig overzicht van de resultaten). Allereerst hebben we de extra kosten univariaat bepaald, dus zonder te corrigeren. Vervolgens hebben we de risicofactoren in het werk onderling gecorrigeerd. Tot slot is additioneel gecorrigeerd voor de controlevariabelen.

Allereerst hebben we een top 10 opgesteld van de extra werkgerelateerde verzuimkosten per werknemer en de overeenkomstige verzuimkosten op het niveau van de werknemerspopulatie (Figuur 9).

Figuur 9. Top 10⁷ multivariaat gecorrigeerde risicofactoren van werkgerelateerde verzuimkosten op individueel en populatieniveau (tevens gecorrigeerd voor persoons werk en bedrijfskenmerken) (2022).



Extra werkgerelateerde verzuimkosten per werknemer:

- De risicofactor met de hoogste kosten per *werknemer* is – met afstand - ongewenst gedrag door leidinggevend (€ 4.505 gemiddelde extra kosten).
- Emotioneel zwaar werk neemt de 2^e positie in met € 864 aan gemiddelde extra kosten.
- Geconfronteerd worden met geweld (€ 758) en gereedschap/apparatuur dat trillingen en schudden veroorzaakt (€ 696) staan op de 3^e en 4^e positie als het gaat om werkgerelateerde verzuimkosten per *werknemer* (3^e en 4^e positie).
- De 5^e positie wordt bezet door 'informatie-overload' (€ 673).

Extra werkgerelateerde verzuimkosten op het niveau van de werknemerspopulatie:

- De belangrijkste risicofactor op het niveau van de werknemerspopulatie vormt blootstelling aan informatie-overload, wat gepaard gaat met extra kosten van in totaal € 811 miljoen.
- Op de 2^e positie staat ongewenst gedrag door leidinggevend (€ 655 miljoen), wat bij de extra werkgerelateerde verzuimkosten per werknemer op de 1^e positie stond. Doordat ongewenst gedrag door leidinggevend in de werknemerspopulatie veel minder vaak voorkomt dan blootstelling aan informatie-overload neemt het ondanks dat het gepaard

⁷ De volgorde van deze top 10 is bepaald op basis van de uitkomsten op werknemersniveau.

gaat met een hoog extra dagen werkgerelateerd ziekteverzuim op populatieniveau de 2^e plaats in.

- Een risicofactor die nog niet naar voren was gekomen bij de bespreking van de werkgerelateerde verzuimkosten per werknemer neemt de 3^e plaats in: hoge moeilijkheidsgraad (€ 471 miljoen).
- Emotioneel zwaar werk dat bij de werkgerelateerde extra verzuimkosten per werknemer op de 2^e positie stond, staat op populatieniveau op de 4^e positie (€ 389 miljoen). Ook hierbij speelt dat dit in vergelijking tot o.a. blootstelling aan informatie-overload en emotioneel zwaar werk minder vaak voorkomt. Daar waar het risico wel aan de orde is, gaat het echter gepaard met een hoog aantal extra dagen werkgerelateerd ziekteverzuim.
- Op nummer vijf staat tot slot gebrek aan sociale steun door leidinggevenden (€ 325 miljoen).

4 Werkgerelateerd ziekteverzuim naar overige risicofactoren

4.1 Inleiding

In de vorige hoofdstukken zijn we ingegaan op werkgerelateerd ziekteverzuim om te komen tot een betrouwbaar beeld van belangrijke risicofactoren hierbij. Toch zijn er nog enkele factoren onderbelicht gebleven. Zo is er in veel gevallen gewerkt met samengestelde variabelen (bijvoorbeeld ongewenst gedrag door leidinggevenden). Dergelijke samengestelde variabelen komen de betrouwbaarheid van de meting ten goede, maar het is dan niet goed te zien welke aspecten binnen de samengestelde variabele (bijvoorbeeld welke aspecten van ongewenst gedrag) nu met name van invloed zijn. Ook was het niet mogelijk om een aantal variabelen mee te nemen in de multivariate analyse door het ontwerp van de NEA 2022, waarin een deel van de onderwerpen slechts bij de helft van de steekproef wordt uitgevraagd. Hierdoor konden sommige factoren niet voor elkaar gecorrigeerd worden, en is geen multivariate analyse mogelijk. In dit hoofdstuk staat daarom een laatste analyse centraal, waarin we stilstaan bij een aantal ‘overblijvende’ factoren die tot nu toe door dit soort technische redenen⁸ niet aan de orde zijn gekomen. Hierbij zijn de extra werkgerelateerde verzuimdagen en verzuimkosten in de werknemerspopulatie alleen univariaat uitgesplitst naar de betreffende overblijvende risicofactoren (zie Tabel 4 in Bijlage E voor een volledig overzicht van de resultaten).

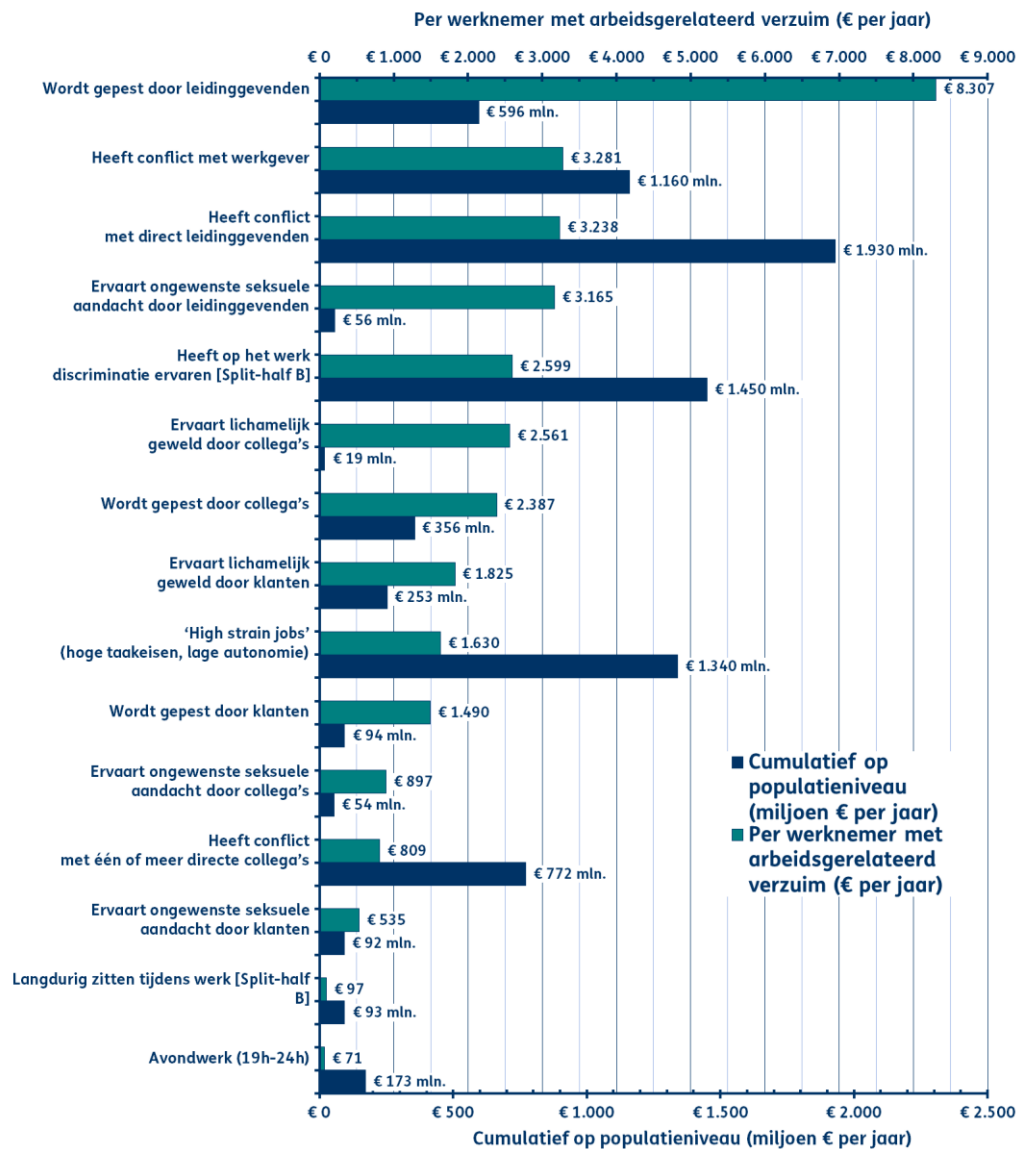
4.2 Verzuimkosten naar ‘overblijvende’ risicofactoren

Uit Tabel 4 in Bijlage E wordt duidelijk wat onder de ‘overblijvende’ risicofactoren op populatieniveau nog belangrijke risicofactoren zijn.

Hiervoor zoomen we allereerst in op de *samengestelde* variabelen. In Figuur 10 wordt een overzicht gegeven, uitgesplitst naar verschillende deelaspecten, en de verzuimkosten die hiermee gepaard gaan.

⁸ Het gaat o.a. om risicofactoren die alleen in split-half B zijn gevraagd en om die reden niet in de hoofdanalyse konden worden opgenomen; om een aantal ‘losse’ items waarvan de samengestelde score al is opgenomen in Tabel 3 (en in welk geval de items niet tegelijk met de samengestelde schaal kunnen worden geanalyseerd vanwege collineariteit); of om specifieke ‘nieuwe’ combinaties van items zoals bij ‘hoge taakeisen’ en ‘lage autonomie’, de ‘High strain jobs’.

Figuur 10. Werkgerelateerde verzuimkosten naar overige risicofactoren op individueel en populatieniveau (2022).



Uit Tabel 4 in Bijlage E wordt duidelijk dat:

- Ongewenst gedrag een groot effect heeft op het aantal extra werkgerelateerde verzuimdagen, vooral als het gaat om:
 - Pesten door leidinggevenden: dit leidt tot 30,0 extra verzuimdagen;
 - Seksuele aandacht door leidinggevenden: dit leidt tot 15,3 extra verzuimdagen (vergelijk met seksuele aandacht door klanten: 2,7 en seksuele aandacht door collega's: 3,6).

In Figuur 10 is te zien dat:

- Ongewenst gedrag vooral een groot effect op verzuimkosten heeft als het gaat om:
 - Pesten door leidinggevenden (€ 8.307 per blootgestelde medewerker met werkgerelateerd ziekteverzuim en € 596 miljoen extra verzuimkosten op populatieniveau);

- Lichamelijk geweld door klanten (€ 1.825 per blootgestelde medewerker en € 253 miljoen op populatieniveau);
- Pesten door collega's (€ 2.387 per blootgestelde medewerker en € 356 miljoen op populatieniveau).
- Met name kort- of langdurige conflicten met de directe leidinggevende of werkgever een effect hebben op ziekteverzuim:
 - Conflicten met de werkgever vertalen zich met name in een hoog aantal werkgerelateerde verzuimdagen (12,3 extra verzuimdagen door dit risico: zie Tabel 4 in Bijlage E);
 - Conflicten met de direct leidinggevende vertalen zich weliswaar in een iets lager aantal verzuimdagen (11,7: zie Tabel 4 in Bijlage E), maar komen vaker voor en het brutoloon van degenen bij wie dit speelt ligt iets hoger. Hierdoor zijn de verzuimkosten van deze vorm van conflicten het hoogst ten opzichte van de andere vormen van conflict (€ 1.930 miljoen).

Daarnaast is ingezoomd op enkele variabelen van de NEA 2022 vragenlijst, die in de analyse in het vorige hoofdstuk vanwege het split-half design niet mee konden worden genomen. Wanneer we de univariate analyse uit het vorige hoofdstuk (zie Figuur 9) vergelijken met de huidige univariate uitkomsten (zie Figuur 10), dan valt op:

- Dat op basis van univariate analyse ook discriminatie⁹ een belangrijke risicofactor van werkgerelateerde verzuimkosten lijkt te zijn. De extra werkgerelateerde verzuimkosten die dit met zich meebrengt (€ 2.599 per blootgestelde medewerker), kunnen door het split-half design echter niet worden gecorrigeerd voor de andere fysieke en psychosociale risicofactoren.

Tot slot zijn sommige variabelen met elkaar gecombineerd om het effect van deze variabelen in onderlinge samenhang vast te kunnen stellen. Dit geldt bijvoorbeeld voor 'High strain jobs' (banen met een combinatie van hoge taakeisen én lage autonomie):

- 'High strain jobs' dragen naar schatting bij aan 6,6 extra werkgerelateerde verzuimdagen (univariaat), tegenover 2,6 extra werkgerelateerde verzuimdagen (univariaat) bij alleen een gebrek aan autonomie en 5,4 extra werkgerelateerde verzuimdagen (univariaat) bij alleen hoge taakeisen.
- Het gaat om € 1.630 extra verzuimkosten per blootgestelde medewerker en om € 1.340 miljoen op populatieniveau.

⁹ In het split-half design in de NEA 2022 werd discriminatie uitgevraagd in split-half B en de meeste andere risicofactoren in onze analyses in split-half A.

5 Conclusie

Uit de analyses blijkt dat de risicofactor ‘ongewenst gedrag van de leidinggevende’ de meeste werkgerelateerde verzuimdagen per werknemer geeft (+15,7 dagen extra ziekteverzuim ten opzichte van medewerkers die niet worden blootgesteld aan dit risico). Dit wordt op grote afstand gevolgd door blootstelling aan gereedschap/apparatuur dat trillingen/schudden veroorzaakt (+3,0 dagen), emotioneel zwaar werk (+2,8 dagen), werk in een ongemakkelijke werkhouding (+2,3 dagen), gebrek aan sociale steun leidinggevende (eveneens + 2,3 dagen), en informatie-overload (+2,0 dagen). Het werkgerelateerde ziekteverzuim per werknemer kan met name gereduceerd worden door:

- Verdere preventie- en handavingsmaatregelen op het gebied van grensoverschrijdend gedrag van leidinggevend, ten behoeve van een veiliger werkklimaat.
- Binnen de aanpak van fysieke belasting speciale aandacht te geven aan maatregelen rond het gebruik van gereedschap/apparatuur dat trillingen/schudden veroorzaakt en het werken in ongemakkelijke werkhoudingen.
- Preventie, ondersteuning en nazorg bij emotioneel zwaar werk.

Kijken we naar de inschatting van het aantal extra werkgerelateerde verzuimdagen op populatieniveau dan zakt blootstelling aan gereedschap/apparatuur dat trillingen/schudden veroorzaakt weg, doordat dit minder vaak in de werknemerspopulatie voorkomt dan andere risicofactoren. Informatie-overload komt op populatieniveau naar voren doordat dit bij een aanzienlijk deel van de werknemerspopulatie juist vaker speelt.

Wanneer we kijken naar de werkgerelateerde verzuimkosten, dan is ongewenst gedrag door leidinggevend een belangrijke factor om aan te pakken (met name als we kijken naar de verzuimkosten per werknemer). Het gaat dan met vooral om pestgedrag zoals het maken van kleinerende opmerkingen, constante kritiek, intimidatie, flauwe grappen en roddelen. Ongewenst gedrag door leidinggevend wordt gevolgd door emotioneel zwaar werk (€ 864 per werknemer), en geconfronteerd worden met geweld (€ 758 per werknemer). Met name geweld door klanten gaat gepaard met hoge verzuimkosten.

Ook is gekeken naar de werkgerelateerde verzuimkosten op populatieniveau. De grootste risicofactor qua kosten op het niveau van de werknemerspopulatie is het ervaren van informatie-overload (kan het niet snel genoeg verwerken) (in totaal € 811 miljoen voor de gehele werknemerspopulatie per jaar). Op de 2^e plaats staat het ervaren van ongewenst gedrag door leidinggevend (in totaal € 655 miljoen voor de gehele werknemerspopulatie per jaar). Op de 3^e plaats staat, met € 471 miljoen aan kosten voor de totale werknemerspopulatie, een hoge moeilijkheidsgraad van het werk.

De werkgerelateerde verzuimkosten kunnen met name gereduceerd worden door:

- Aandacht voor de potentieel negatieve effecten van toenemende kwalitatieve taakeisen (hoge moeilijkheidsgraad werk, mentale belasting door informatie-overload). Bijvoorbeeld door aanpassing van de kwalitatieve taakeisen die het werk aan werknemers stelt, naast investeren in het bewaken/versterken van de belastbaarheid van werknemers (denk aan mindfulness, het stimuleren van sociale steun door leidinggevend en collega's e.d.);

- Verdere preventie- en handhavingsmaatregelen op het gebied van grensoverschrijdend gedrag, met name van leidinggevenden, ten behoeve van een veilig werkklimaat;
- Preventie, ondersteuning en nazorg bij confrontaties met geweld, met name in het geval van geweld door klanten.

De uit het huidige onderzoek naar voren komende risicofactoren zijn voornamelijk psychosociale risicofactoren. Dit wil echter niet zeggen dat fysieke risicofactoren niet belangrijk zijn. Wel lijkt het er op basis van de huidige analyses op dat fysieke risicofactoren een minder *direct* effect op werkgerelateerd ziekteverzuim hebben dan psychosociale factoren, bijvoorbeeld doordat een individuele fysieke risicofactor samenhangt met andere risicofactoren en ook via deze andere risicofactoren effect heeft op werkgerelateerd ziekteverzuim. Diverse fysieke risicofactoren hebben univariaat wel een effect, maar dit effect gaat verloren wanneer gecorrigeerd wordt voor (a) andere (fysieke) risicofactoren in het werk en (b) controlevariabelen zoals persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken. Twee fysieke risicofactoren die wél een duidelijk *direct* effect op werkgerelateerd ziekteverzuim hebben, zijn gereedschap/apparatuur dat trillingen en schudden veroorzaakt, en werk in een ongemakkelijke werkhouding.

Om meer zicht te krijgen op *waar* werkgerelateerd ziekteverzuim het meeste speelt (voor het identificeren van belangrijke doelgroepen voor beleid), is ook gekeken naar de samenhang van het gemiddelde werkgerelateerd ziekteverzuim (in dagen en kosten) naar diverse persoonskenmerken, individuele factoren en bedrijfskenmerken. Werkgerelateerd ziekteverzuim speelt allereerst in specifieke sectoren (o.a. de financiële sector), bij medewerkers die het moeilijk vinden om aan de psychische eisen van het werk te voldoen, die zich zorgen maken over het behoud van hun baan, bij wie sommige werktaken hen minder goed afgaan, en bij degenen met een minder goede gezondheid. Preventiemaatregelen op het gebied van proactief loopbaangedrag, mentale gezondheid en de ondersteuning/ontwikkeling van minder presterende werknemers blijven in dit licht van belang.

Bijlage A

Methodologie

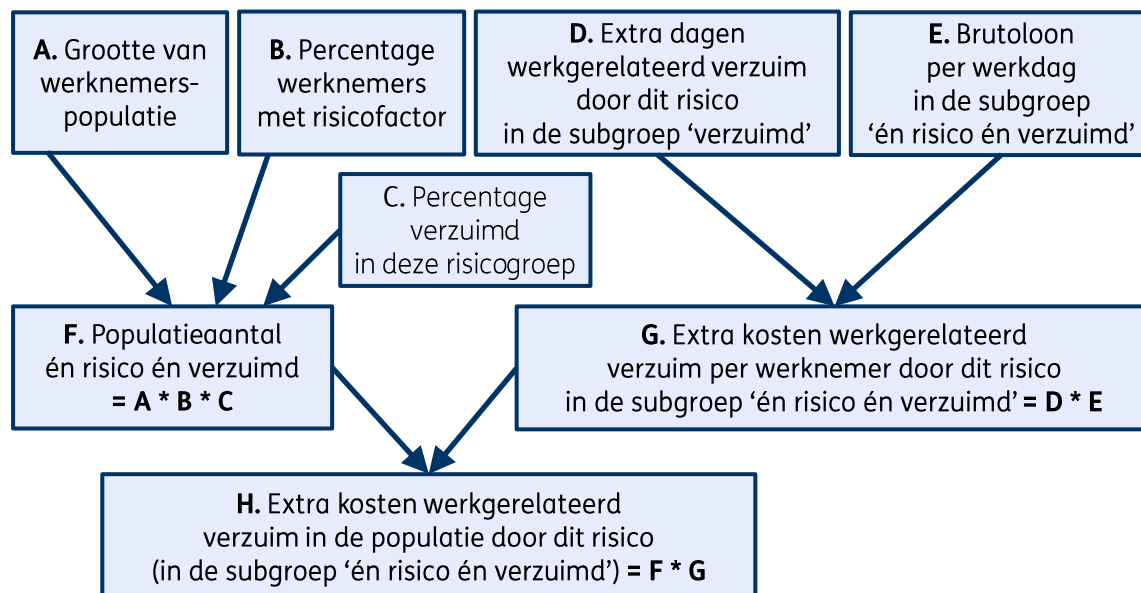
NEA 2022

De analyses in deze rapportage zijn uitgevoerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) jaargang 2022 (afgenomen eind 2022). De NEA is een representatief jaarlijks surveyonderzoek onder circa 50.000 werknemers per meting in geheel Nederland, onder alle sectoren en leeftijden (15 t/m 75 jaar). Afhankelijk van de analyse is het totale aantal respondenten of een selectie daarvan meegenomen. In dit rapport wordt alleen gerapporteerd over de *werkgerelateerde* verzuimdagen, geoperationaliseerd als 'Verzuim waarbij de respondent zelf aangeeft dat het deels of hoofdzakelijk het gevolg was van zijn of haar werk'. Dat doen we door het aantal verzuimdagen op '0' te zetten bij de respondenten die aangaven dat hun ziekteverzuim 'geen gevolg was van hun werk' of aangaven 'dat niet te weten'. Degenen die helemaal niet hebben verzuimd worden niet in de analyse meegenomen vanaf Tabel 2, de eerste multivariate analyse. Voor exacte aantallen wordt verwezen naar Tabel 1 t/m 4 in de bijlagen.

Toelichting op het gebruikte verzuimkostenmodel

Voor het onderzoek is het onderstaande werkgerelateerde verzuimkostenmodel gehanteerd (zie Figuur 2 resp. 11), waarvan we de operationalisering hieronder kort toelichten.

Figuur 11. Schematisch overzicht van het werkgerelateerde verzuimkostenmodel.



In dit model staat **A** (Grootte van werknemerspopulatie) voor de som van alle populatiegewichten in de NEA2022 ($\pm 8,0$ mln. werknemers).

B (Percentage werknemers met risicofactor) is gebaseerd op een groot aantal items in de NEA2022. Het gaat om:

- (a) Fysieke- en omgevingsrisicofactoren:
 - Vaak of altijd ten minste één van acht fysieke gevaren (nee, nooit – ja, vaak of altijd)¹⁰
 - Werk waarbij men veel kracht moet zetten (nee of soms – ja regelmatig)
 - Gereedschap/apparatuur dat trillingen/schudden veroorzaakt (nee of soms – ja regelmatig)
 - Werk in ongemakkelijke werkhouding (nee of soms – ja regelmatig)
 - Werk waarbij men herhalende bewegingen moet maken (nee of soms – ja regelmatig)
 - Ervaart lawaai op de werkplek (nee of soms – ja regelmatig)
 - Werkt met mogelijk ongezonde stoffen (nooit – soms, vaak, of altijd)
 - Tijdens werk meer dan 6 uur per dag beeldschermwerk (0 t/m 5 uur per dag – 6 uur of meer per dag)
 - Nachtwerk (0h-6h) (nee – ja, soms of regelmatig).
- (b) Psychosociale risicofactoren:
 - Gebrek aan autonomie (gedichotomiseerde schaal, 5 items) (nee – ja)¹¹
 - Hoge kwantitatieve taakeisen/werkdruk (gedichotomiseerde schaal, 3 items) (nooit/soms – vaak/altijd)¹²
 - Emotioneel zwaar werk (gedichotomiseerde schaal, 3 items) (nooit of soms – vaak of altijd)
 - Hoge moeilijkheidsgraad (gedichotomiseerde schaal, 3 items) (nooit of soms – vaak of altijd)
 - 'Informatie-overload' (kan het niet snel genoeg verwerken) (nooit/soms – vaak/altijd)
 - Gebrek aan gevarieerd werk (gedichotomiseerde schaal, 3 items) (nee – ja)
 - Gebrek aan sociale steun leiding (gedichotomiseerde schaal, 2 items) (nee – ja)
 - Gebrek aan sociale steun collega's (gedichotomiseerde schaal, 2 items) (nee – ja)
 - Kort- of langdurig conflict met collega's, leidinggevenden of werkgever (nee – ja)
 - Wordt geconfronteerd met geweld (nooit of soms – vaak of altijd)¹²
 - Ervaart ongewenst gedrag door klanten (nee – ja)
 - Ervaart ongewenst gedrag door collega's (nee – ja)
 - Ervaart ongewenst gedrag door leidinggevenden (nee – ja).
- (c) Kenmerken persoon in combinatie met werk:
 - Aard dienstverband (vaste aanstelling – tijdelijk/zonder vaste uren – uitzendkracht – oproep- of invalkracht)
 - Beroepsgroep (blue collar – white collar – contactueel beroep)
 - Arbeidsduur (deeltijd klein (0 t/m 19 uur) – deeltijd groot (20 t/m 34 uur) – voltijd (35+ uur))
 - Thuiswerk (werkt gewoonlijk niet thuis – werkt ook of doorgaans thuis)
 - Twee of meer uur per week overwerk (niet of minder dan 2 uur/week – 2 of meer uur/week)
 - Mist of verwaarloost gezinsactiviteiten door werk (nooit of enkele keer – vaak of zeer vaak)
 - Mist of verwaarloost werk door gezinsactiviteiten (nooit of enkele keer – vaak of zeer vaak)
 - Kan moeilijk voldoen aan de fysieke werkeisen (nee – ja)
 - Kan moeilijk voldoen aan de psychische werkeisen (nee – ja).

¹⁰ Gevraagd is: 'Moet u gevaarlijk werk doen? En zo ja, wat is of zijn dan de belangrijkste gevaren van uw werk?'. Met als mogelijke antwoorden: 1. 'Vallen van hoogte', 2. 'Struikelen, uitglijden', 3. 'Bekneld raken', 4. 'Snijden, steken', 5. 'Botsen, aanrijdingen', 6. 'Ongeluk met gevaarlijke stoffen', 7. 'Confrontatie met geweld', 8. 'Verbranden', 9. 'Verstikking, en: 10. 'Een ander gevaar'. Gevolgd door de vraag: 'Hoe vaak doet u dit type gevaarlijk werk?', met als mogelijke antwoorden: 'Bijna nooit', 'Soms', 'Vaak', en: 'Altijd'. Blootstelling aan ten minste één van acht fysieke gevaren is geoperationaliseerd als 'Vaak' of 'Altijd', op één of meer genoemde gevaren met uitzondering van 7. 'Confrontatie met geweld', en 10. 'Een ander gevaar'.

¹¹ In het rapport wordt ook expliciet aandacht besteed aan de relatie tussen weinig autonomie en hoge kwantitatieve eisen/werkdruk (stressvol werk). Hiervoor verwijzen we naar Hoofdstuk 4.

¹² 'Wordt geconfronteerd met geweld' is geoperationaliseerd met de antwoorden 'Vaak' en 'Altijd' bij het gevaar: '7. 'Confrontatie met geweld'.

- Behaal niet alle doelen die bij het werk horen (nee – ja)
 - ‘Sommige werktaken gaan me niet goed af’ (nee – ja)
 - ‘Maak me zorgen over het behoud van mijn baan’ (nee – ja)
 - ‘Voel me niet verbonden met het bedrijf waar ik werk’ (nee – ja)
 - Lage tevredenheid met arbeidsomstandigheden (nee – ja)
 - Lage tevredenheid met huidige werk in het algemeen (nee – ja).
- (d) Persoonskenmerken:
- Geslacht (man – vrouw)
 - Leeftijd (15 t/m 24 – 25 t/m 54 – 55 t/m 74 jaar)
 - Opleiding (laag (t/m VBO) – midden (HAVO-MBO) – hoog (HBO-WO))
 - Minder goede algemene gezondheid ((zeer) goede gezondheid – minder goede gezondheid).
- (e) Bedrijfskenmerken en -cultuur:
- Sector (landbouw, industrie, bouw, handel, vervoer, horeca, ICT, financieel, zakelijk, bestuur, onderwijs, zorg, recreatie)
 - Vestigingsgrootte (1 t/m 9 – 10 t/m 99 – 100+)
 - ‘Leidinggevend doen niet alles om onveilig werk te voorkomen’ (nee – ja)
 - ‘Op mijn werk houdt men zich niet aan de regels over veilig werken’ (nee – ja)
 - ‘Op mijn werk is het niet gemakkelijk om hulp te vragen’ (nee – ja).

C (Het percentage verzuimd in deze risicogroep) is het percentage respondenten dat ‘Ja’ heeft geantwoord op de NEA2022 vraag ‘Heeft u de afgelopen 12 maanden weleens verzuimd? Onder ziekteverzuim wordt verstaan: minder uren of dagen werken dan normaal wegens ziekte, een ongeval of een andere gezondheidsreden’.

D staat voor het aantal extra dagen werkgerelateerd ziekteverzuim door dit risico in de subgroep ‘verzuimd’.

- (a) Dit wordt berekend door eerst van iedere respondent afzonderlijk het *aantal* verzuimdagen vast te stellen aan de hand van de NEA vraag ‘Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als ziekteverzuim’.
- (b) Vervolgens is vastgesteld of er sprake was van *werkgerelateerd* ziekteverzuim aan de hand van de vraag ‘Denkt u dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed?’. Wanneer deze vraag met ‘Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk’ of ‘Ja, voor een deel gevolg van mijn werk’ is beantwoord, dan zijn de betrokken verzuimdagen gerekend tot werkgerelateerd ziekteverzuim. Daarbij verwezen ‘deze klachten’ naar de klachten waarmee men de laatste keer heeft verzuimd.
- (c) Het aantal *extra* werkgerelateerde verzuimdagen door betrokken risicofactor is tot slot berekend op basis van het *gemiddeld* aantal werkgerelateerde verzuimdagen van degenen mét betrokken risico (bijvoorbeeld zwaar werk), minus het gemiddeld aantal werkgerelateerde verzuimdagen van degenen zónder betrokken risico (géén zwaar werk). We gebruiken de term ‘extra’ om aan te duiden dat het gaat om het *verschil* in werkgerelateerde verzuimdagen tussen degenen die niet respectievelijk wel aan een risicofactor zijn blootgesteld. Alleen dit verschil, deze ‘extra’ dagen schrijven we toe aan betrokken risicofactor. Anders gezegd, de werkgerelateerde verzuimdagen in de groep die *niet* is blootgesteld aan betrokken risicofactor zijn kennelijk veroorzaakt door andere factoren dan de betrokken risicofactor, en worden afgetrokken van de werkgerelateerde verzuimdagen in de groep die *wél* is blootgesteld aan betrokken risicofactor.
- De extra werkgerelateerde verzuimdagen door betrokken risico’s kunnen ook worden afgeleid op basis van *univariate* regressieanalyse, dat geeft hetzelfde resultaat.

Daarnaast berekenen we het extra aantal werkgerelateerde verzuimdagen tevens op grond van *multivariate* regressieanalyse, waarin de risico's eerst alleen onderling worden gecorrigeerd (Blok 1), en vervolgens in Blok 2 additioneel voor een aantal controlevariabelen of potentieel storende variabelen ('confounders').

E (Gemiddelde Brutoloon per werkdag in de subgroep 'én risico én verzuimd') heeft betrekking op het daadwerkelijke brutoloon per werkdag van elke afzonderlijke NEA-respondent in 2022, verkregen door koppeling aan de 'Polisadministratie': <https://www.loonaangifteketen.nl/documenten/vragen-en-antwoorden/wat-is-de-polisadministratie>.

Restricties

De gebruikelijke restricties rond cross-sectioneel surveyonderzoek zijn van toepassing qua representativiteit, steekproeffouten, respondent non-respons en item non-respons ofwel 'missings', en het niet volledig af kunnen leiden van causaliteit in cross-sectioneel onderzoek.

Representativiteit wordt echter geoptimaliseerd door de gestratificeerde *at random* selectie van de potentiële deelnemers aan de NEA. Bovendien wordt de representativiteit van de resultaten door weging van de dataset naar een aantal bekende parameters (zoals geslacht, sector, herkomst...) van de populatie verder verhoogd (post-stratificatie). Met deze weging wordt zowel gecorrigeerd voor over en ondervertegenwoordiging van groepen in de steekproef als voor selectieve non-respons. In dit rapport is de weging in alle tabellen consequent toegepast (indien niet is 'opgehoogd' naar populatieaantallen en -kosten, dan zijn de cijfers *proportioneel* herwogen). Anders dan voorafgaand aan 2022 maakt het weegmodel vanaf de NEA2022 *uitsluitend* gebruik van registregegevens.

Voor de NEA2022 is het volgende weegmodel gebruikt:

- Geslacht (man, vrouw) x Leeftijd (6 10-jaarsklassen: 1: 15 t/m 24 ... 6: 65 t/m 74)
- Sector (stratum) (SBI-40: aangevuld met 4 substrata in de sector 'onderwijs')
- Herkomst (1 'zelf en beide ouders geboren in Nederland'; 2 'zelf in Nederland, ouder(s) niet in Nederland wel in Europa geboren'; 3 'zelf niet in Nederland wel in Europa geboren'; 4 'zelf in Nederland, ouder(s) buiten Europa geboren'; en 5 'zelf buiten Europa geboren')
- Type huishouden (1 'éénpersoonshuishouden'; 2 'niet gehuwd, geen kinderen'; 3 'gehuwd, geen kinderen'; 4 'niet gehuwd wel kinderen'; 5 'gehuwd wel kinderen'; 6 'éénouderhuishouden'; en 7 'overig')
- Type contract (vast – flexibel)
- Primair inkomen (1^e t/m 10^e deciel)
- Herkomstland (1 'Nederland'; 2 'Europa exclusief Nederland en Polen'; 3 'Turkije'; 4 'Marokko'; 5 'Suriname'; 6 'Nederlands-Caribisch gebied'; 7 'Indonesië'; 8 'Overig'; en 9 'Polen').

Collineariteit en split-half design

In iedere multivariate regressieanalyse is gecheckt of er geen sprake was van collineariteit: een te hoge onderlinge samenhang tussen de onderzochte risicofactoren van werkgerelateerd ziekteverzuim. Als criterium is hierbij gehanteerd dat de Variance Inflation Factor (VIF) niet groter mag zijn dan 2,50.^{13 14} Een variabele in onze analyses voldeed hier niet aan. Het gaat om de variabele 'Oproep-of invalskracht vs. Andere categorieën van de aard van het dienstverband'. Het gaat hierbij om een dummy variabele die refereert aan een categorische variabele met 3 of meer categorieën.

¹³ Allinson, P.D. (1999). *Multiple regression: A primer*. Thousand Oaks: Pine Forge Press

¹⁴ Allinson, P.D. (2012). *When can you safely ignore multicollinearity?* Statistical Horizon Blog. <http://statisticalhorizons.com/multicollinearity>. Geraadpleegd op 25 juli 2024.

Een hoge VIF bij dit soort variabelen ontstaat ‘automatisch’ (als je een vaste aanstelling hebt, dan heb je ‘vanzelf’ geen tijdelijke aanstelling), en kan veilig worden genegeerd⁶.

In de NEA 2022 wordt gebruik gemaakt van een split-half design, waarbij er geen overlap is tussen de split-half A en split-half B respondentgroepen. Daardoor kunnen er geen correlaties tussen de ‘A’ en ‘B’ items in de vragenlijst worden berekend. Deze zijn echter essentieel voor multivariate analyses. De multivariate analyses in dit rapport hebben uitsluitend betrekking op de variabelen die in ‘A’ zijn opgenomen. We analyseren de split-half B items ‘Langdurig zitten tijdens werk’ en ‘Heeft op het werk discriminatie ervaren’ daarom aanvullend alleen univariaat (in Hoofdstuk 4).

Bijlage B

Tabel 1

Tabel 1. Geschatte gemiddelde loondoorbetalingskosten per werknemer door werkgerelateerd ziekteverzuim in 2022 in een aantal werkrelevante subgroepen.¹⁵

NEA2022 Tabel 1	Grootte van de subgroep	Laatste jaar verzuimd	Werk-gerelateerd ziekte-verzuim onder de verzuimers	Werk-gerelateerd ziekte-verzuim onder alle werknemers	Werk-gerelateerd e verzuim-dagen in de subgroep 'werk-gerelateerd ziekte-verzuim'	Brutoloon per werkdag in de subgroep 'werk-gerelateerd ziekte-verzuim'	Werk-gerelateerd e verzuim-kosten in de subgroep 'werk-gerelateerd ziekte-verzuim'
	Kolom% N=60.973	Rij% N=60.973	Rij% N=32.022	Rij % N=60.220	Gemiddelde N=6.470	Gemiddelde N=6.470	Gemiddelde N=6.470
Totaal	100%	57,6%	20,2%	11,7%	31,7	€ 280	€ 9.330
Aard dienstverband [▲ ▽: subgroep vs rest]							
· Vaste aanstelling	69,3%	59,6%Δ	20,8%Δ	12,5%Δ	36,4▲	€ 307▲	€ 11.160▲
· Tijdelijk/zonder vaste uren	13,4%	57,6%	21,6%Δ	12,5%Δ	19,9▼	€ 232▼	€ 4.976▼
· Uitzendkracht	5,0%	54,5%▽	21,6%	11,6%	21,8▼	€ 203▼	€ 4.501▼
· Oproep- of invalkracht	12,4%	48,0%▼	13,5%▽	6,4%▼	14,0▼	€ 147▼	€ 2.441▼
Beroepsgroep [▲ ▽: subgroep vs rest]							
· Blue collar	18,9%	56,7%▽	22,0%Δ	12,4%Δ	34,9Δ	€ 250▼	€ 9.230
· White collar	28,5%	55,1%▽	16,0%▽	8,8%▽	35,4Δ	€ 341▲	€ 12.403▲
· Contactueel	52,6%	59,4%Δ	22,1%Δ	13,2%Δ	29,0▽	€ 262▼	€ 7.940▽
Arbeidsduur [▲ ▽: subgroep vs rest]							
· Deeltijd klein (0 t/m 19 uur)	16,1%	52,7%▽	14,8%▽	7,7%▽	18,8▼	€ 158▼	€ 3.373▼
· Deeltijd groot (20 t/m 34 uur)	34,6%	63,0%Δ	22,0%Δ	13,9%Δ	32,7	€ 263▼	€ 8.675▼
· Voltijd (35+ uur)	49,3%	55,9%▽	20,5%	11,6%	33,9Δ	€ 320▲	€ 11.239▲
Thuiswerk							
· Werkt gewoonlijk niet thuis	54,6%	58,8%Δ	21,7%Δ	12,8%Δ	30,0▽	€ 228▼	€ 7.200▼
· Werkt ook of doorgaans thuis	45,4%	56,5%▽	18,3%▽	10,4%▽	33,9Δ	€ 354▲	€ 12.398▲
Twee of meer uur per week overwerk							
· Niet of minder dan 2 uur/week	48,7%	58,4%Δ	16,8%▽	9,9%▽	33,3Δ	€ 253▼	€ 8.940
· 2 of meer uur/week	51,3%	57,2%▽	23,5%Δ	13,5%Δ	30,4▽	€ 299▲	€ 9.580
Mist of verwaarloost gezinsactiviteiten door werk							
· Nooit of enkele keer	93,6%	57,0%▽	18,2%▼	10,4%▼	30,1▽	€ 276▽	€ 8.743▼
· Vaak of zeer vaak	6,4%	66,0%Δ	44,6%▲	29,6%▲	39,3Δ	€ 297Δ	€ 12.130▲
Mist of verwaarloost werk door gezinsactiviteiten							
· Nooit of enkele keer	97,9%	57,4%▼	19,6%▼	11,3%▼	31,1▼	€ 279	€ 9.139▽
· Vaak of zeer vaak	2,1%	68,4%▲	41,3%▲	29,0%▲	41,0▲	€ 285	€ 12.433Δ
Kan moeilijk voldoen aan de fysieke werkeisen							
· Nee	90,9%	56,6%▼	17,7%▼	10,1%▼	28,2▼	€ 289▲	€ 8.841▽
· Ja	9,1%	67,5%▲	42,2%▲	28,2%▲	44,6▲	€ 243▼	€ 11.138Δ
Kan moeilijk voldoen aan de psychische werkeisen							
· Nee	89,3%	56,3%▼	16,5%▼	9,3%▼	25,6▼	€ 276▽	€ 7.641▼
· Ja	10,7%	68,9%▲	46,2%▲	31,7%▲	46,8▲	€ 287Δ	€ 13.467▲

¹⁵ Voor de kosten op populatieniveau verwijzen we naar Figuur 3. De kosten op populatieniveau in bijvoorbeeld elke sector afzonderlijk, worden vrijwel volledig bepaald door de grootte van betrokken sector, en zijn daarmee minder informatief dan de weergegeven gemiddelden per werknemer.

NEA2022 Tabel 1	Grootte van de subgroep	Laatste jaar verzuimd	Werk- gerelateerd ziekte- verzuim onder de verzuimers	Werk- gerelateerd ziekte- verzuim onder alle werknemers	Werk- gerelateerd e verzuim- dagen in de subgroep 'werk- gerelateerd ziekte- verzuim'	Brutoloon per werkdag in de subgroep 'werk- gerelateerd ziekte- verzuim'	Werk- gerelateerd e verzuim- kosten in de subgroep 'werk- gerelateerd ziekte- verzuim'
	Kolom% N=60.973	Rij% N=60.973	Rij% N=32.022	Rij % N=60.220	Gemiddelde N=6.470	Gemiddelde N=6.470	Gemiddelde N=6.470
Behaal niet alle doelen die bij het werk horen							
· Nee	82,5%	57,1%▼	17,5%▼	10,1%▼	31,1▼	€ 275	€ 9.114▼
· Ja	17,5%	64,5%▲	27,0%▲	17,6%▲	38,3▲	€ 284	€ 11.323▲
'Sommige werktaken gaan me niet goed af'							
· Nee	90,8%	57,6%▼	17,6%▼	10,2%▼	30,2▼	€ 277	€ 8.972▼
· Ja	9,2%	66,8%▲	34,5%▲	23,4%▲	45,0▲	€ 277	€ 12.821▲
'Maak me zorgen over het behoud van mijn baan'							
· Nee	89,4%	56,2%▼	19,1%▼	10,8%▼	26,8▼	€ 285▲	€ 8.111▼
· Ja	10,6%	62,4%▲	36,0%▲	22,2%▲	45,2▲	€ 272▼	€ 12.419▲
'Voel me niet verbonden met het bedrijf waar ik werk'							
· Nee	68,8%	54,5%▼	17,9%▼	9,8%▼	29,4	€ 295▲	€ 9.067
· Ja	31,2%	61,9%▲	27,2%▲	16,8%▲	32,0	€ 265▼	€ 8.867
Lage tevredenheid met de arbeidsomstandigheden							
· Nee	75,9%	54,9%▼	13,9%▼	7,7%▼	25,7▼	€ 290▲	€ 8.048▼
· Ja	24,1%	66,3%▲	36,9%▲	24,5%▲	37,7▲	€ 269▼	€ 10.620▲
Lage tevredenheid met huidige werk in het algemeen							
· Nee	77,9%	55,5%▼	15,4%▼	8,6%▼	26,6▼	€ 287▲	€ 8.072▼
· Ja	22,1%	65,3%▲	34,9%▲	22,9%▲	38,7▲	€ 270▼	€ 11.029▲
Geslacht							
· Man	51,4%	54,1%▼	19,2%▼	10,4%▼	31,9	€ 300▲	€ 10.184▲
· Vrouw	48,6%	61,3%▲	21,1%▲	13,0%▲	31,6	€ 262▼	€ 8.614▼
Leeftijd [▲ ▼: subgroep vs rest]							
· 15 t/m 24	16,4%	52,2%▼	14,2%▼	7,4%▼	10,9▼	€ 134▼	€ 1.617▼
· 25 t/m 54	61,2%	60,8%▲	21,1%▲	12,9%▲	31,2	€ 295▲	€ 9.227
· 55 tot 75	22,4%	52,8%▼	21,8%▲	11,5%	44,1▲	€ 303▲	€ 13.591▲
Opleiding [▲ ▼: subgroep vs rest]							
· Laag (t/m VBO)	19,3%	55,0%▼	19,8%	11,0%▼	35,5▲	€ 197▼	€ 7.882▼
· Midden (HAVO-MBO)	39,6%	59,4%▲	21,8%▲	12,9%▲	33,1	€ 246▼	€ 8.782▼
· Hoog (HBO-WO)	41,1%	57,9%	18,6%▼	10,8%▼	28,6▼	€ 356▲	€ 10.695▲
Minder goede algemene gezondheid							
· (Zeer) goede gezondheid	79,4%	53,7%▼	15,4%▼	8,3%▼	21,7▼	€ 285▲	€ 6.713▼
· Minder goede gezondheid	20,6%	73,0%▲	34,2%▲	25,1%▲	44,5▲	€ 273▼	€ 12.667▲
Sector [▲ ▼: subgroep vs rest]							
· Landbouw	1,2%	38,9%▼	17,4%	6,9%▼	32,7	€ 238▼	€ 8.549
· Industrie	10,9%	56,7%	19,1%	10,9%▼	36,8▲	€ 300▲	€ 11.190▲
· Bouw	4,5%	53,0%▼	20,6%	11,1%	39,5▲	€ 304▲	€ 12.737▲
· Handel	16,3%	56,9%	17,2%▼	9,9%▼	30,3	€ 221▼	€ 7.392▼
· Vervoer	5,3%	54,5%▼	23,7%▲	12,7%	37,8▲	€ 260▼	€ 10.381
· Horeca	4,8%	50,4%▼	17,8%▼	8,9%▼	20,8▼	€ 145▼	€ 3.663▼
· ICT	4,0%	59,2%	16,4%▼	9,6%▼	30,0	€ 337▲	€ 10.069
· Financieel	3,6%	51,0%▼	14,2%▼	7,1%▼	52,9▲	€ 414▲	€ 19.181▲
· Zakelijk	13,5%	54,8%▼	17,1%▼	9,7%▼	27,8▼	€ 279	€ 8.651
· Bestuur	7,5%	58,2%	17,5%▼	10,3%▼	43,0▲	€ 375▲	€ 16.283▲
· Onderwijs	7,2%	61,1%▲	25,3%▲	15,5%▲	23,6▼	€ 348▲	€ 8.470
· Zorg	17,9%	65,9%▲	25,6%▲	16,9%▲	30,2	€ 257▼	€ 7.687▼
· Recreatie	3,5%	55,2%▼	20,6%	11,3%	28,0	€ 256▼	€ 8.260

NEA2022 Tabel 1	Grootte van de subgroep	Laatste jaar verzuimd	Werkgerelateerd ziekte-verzuim onder de verzuimers	Werkgerelateerd ziekte-verzuim onder alle werknemers	Werkgerelateerde verzuimdagen in de subgroep 'werkgerelateerd ziekte-verzuim'	Brutoloon per werkdag in de subgroep 'werkgerelateerd ziekte-verzuim'	Werkgerelateerde verzuimkosten in de subgroep 'werkgerelateerd ziekte-verzuim'
	Kolom% N=60.973	Rij% N=60.973	Rij% N=32.022	Rij % N=60.220	Gemiddelde N=6.470	Gemiddelde N=6.470	Gemiddelde N=6.470
Vestigingsgrootte [$\blacktriangle$/$\blacktriangledown$: subgroep vs rest]							
· 1 t/m 9	12,4%	48,1% $\blacktriangledown$	16,3% $\blacktriangledown$	7,9% $\blacktriangledown$	30,9	€ 216 $\blacktriangledown$	€ 6.917 $\blacktriangledown$
· 10 t/m 99	39,0%	58,5% Δ	20,8% Δ	12,3% Δ	29,4 $\blacktriangledown$	€ 249 $\blacktriangledown$	€ 7.667 $\blacktriangledown$
· 100+	48,7%	59,3% Δ	20,6%	12,2% Δ	33,7 Δ	€ 314 $\blacktriangle$	€ 11.034 $\blacktriangle$
'Leidinggevenden doen niet alles om onveilig werk te voorkomen'							
· Nee	75,5%	56,5% $\blacktriangledown$	16,2% $\blacktriangledown$	9,2% $\blacktriangledown$	28,8 $\blacktriangledown$	€ 276	€ 8.725 $\blacktriangledown$
· Ja	24,5%	65,5% Δ	28,3% $\blacktriangle$	18,8% $\blacktriangle$	37,0 Δ	€ 272	€ 10.430 Δ
'Op mijn werk houdt men zich niet aan de regels over veilig werken'							
· Nee	79,7%	56,6% $\blacktriangledown$	16,7% $\blacktriangledown$	9,5% $\blacktriangledown$	29,7 $\blacktriangledown$	€ 283 Δ	€ 9.072
· Ja	20,3%	66,6% $\blacktriangle$	28,9% $\blacktriangle$	19,3% $\blacktriangle$	37,6 Δ	€ 261 $\blacktriangledown$	€ 10.323
'Op mijn werk is het niet gemakkelijk om hulp te vragen'							
· Nee	78,7%	57,7% $\blacktriangledown$	15,9% $\blacktriangledown$	9,2% $\blacktriangledown$	29,6 $\blacktriangledown$	€ 276	€ 8.980 $\blacktriangledown$
· Ja	21,3%	62,7% Δ	31,4% $\blacktriangle$	20,0% $\blacktriangle$	38,7 Δ	€ 280	€ 10.922 Δ

Noot. Percentages zijn rijpercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met ANOVA (verticale vergelijkingen). Contrast: subgroep vs rest. $\blacktriangle$ en $\blacktriangledown$: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en $\blacktriangledown$: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

Werkgerelateerde kosten = Werkgerelateerde verzuimdagen * Brutoloon per werkdag; echter niet uitgerekend op de gemiddelden maar per werknemer afzonderlijk. Doordat er een kleine tendens is dat werknemers met een hoger loon meer dagen verzuimen ($r = +0,07$), geeft het vermenigvuldigen van de gemiddelden een kleine onderschatting. In de hele groep, bijvoorbeeld, zien we dat $31,7 * € 280 = € 8.876$; hetgeen € 454 minder is dan de € 9.330 op de 'Totaal'-regel in Tabel 1.

Bijlage C

Tabel 2

Tabel 2. Univariate en multivariate regressieanalyse van blootstelling aan fysieke en psychosociale risicofactoren op het aantal werkgerelateerde verzuimdagen in 2022 in de subgroep verzuimers (met niet-werkgerelateerd = 0 dagen) ($N=11.401$; $R^2(\text{Blok 1})=6,4\%$; $R^2(\text{Blok 2})=11,6\%$; Adjusted $R^2(\text{Blok 1})=6,2\%$; Adjusted $R^2(\text{Blok 2})=11,1\%$)¹⁶

NEA2022 Tabel 2	$B_{\text{Univariaat}}$	$B_{\text{Multivariaat}}$ Blok 1: Correctie voor risicofactoren onderling	$B_{\text{Multivariaat}}$ Blok 2: Correctie voor alle variabelen in deze Tabel
FYSIEKE EN OMGEVINGSRISICOFACTOREN			
Vaak of altijd ten minste één van acht fysieke gevaren	+3,83Δ	+0,52	+0,52
Werk waarbij men veel kracht moet zetten	+3,39Δ	-0,18	-0,74
Gereedschap/apparaat dat trillingen/schudden veroorzaakt	+4,95Δ	+3,62Δ	+2,98Δ
Werk in ongemakkelijke werkhouding	+6,91Δ	+3,89Δ	+2,30Δ
Werk waarbij men herhalende bewegingen moet maken	+2,94Δ	+0,51	+0,36
Ervaart lawaai op de werkplek	+5,34Δ	-0,86	-1,59
Werkt met mogelijk ongezonde stoffen	+2,38Δ	-0,35	-1,10
Tijdens werk meer dan 6 uur per dag beeldschermwerk	-0,60▽	-0,67	-0,92
Nachtwerk (0h-6h)	+2,02Δ	-0,15	+0,20
PSYCHOSOCIALE RISICOFACTOREN			
Gebrek aan autonomie	+2,61Δ	+0,36	-0,12
Hoge kwantitatieve taakeisen/werkdruk	+5,41▲	+1,38Δ	+0,45
Emotioneel zwaar werk	+11,9▲	+5,73Δ	+2,80Δ
Hoge moeilijkheidsgraad	+3,15Δ	+1,59Δ	+0,43
'Informatie-overload' (kan het niet snel genoeg verwerken)	+6,37▲	+4,06Δ	+1,96Δ
Gebrek aan gevarieerd werk	-0,081	+0,19	-0,65
Gebrek aan sociale steun leiding	+12,0▲	+5,35Δ	+2,25Δ
Gebrek aan sociale steun collega's	+16,9Δ	+1,35	-1,94
Kort- of langdurig conflict met collega's, leidinggevend of werkgever	+6,47▲	+2,08Δ	+0,82
Wordt geconfronteerd met geweld	+8,91Δ	+4,43Δ	+2,76
Ervaart ongewenst gedrag door klanten	+1,81Δ	-0,68	-0,82
Ervaart ongewenst gedrag door collega's	+6,62Δ	-0,004	-0,64
Ervaart ongewenst gedrag door leidinggevend	+23,1▲	+17,9▲	+15,7▲

¹⁶ 'Nominale' of 'categoriale' variabelen zoals bijvoorbeeld 'Sector' worden in de regressieanalyse opgenomen met behulp van 'dummies', die elk één categorie vertegenwoordigen. Het contrast is daarbij steeds 'subgroep' vs. 'alle andere subgroepen samengenomen'. Dit is het zogeheten deviatiecontrast. Er is dus géén 'referentiegroep' zoals bij het 'simple'- of 'indicator'-contrast, waar elke subgroep wordt vergeleken met steeds dezelfde 'controle'- of 'referentiegroep'. Reden is dat er bijvoorbeeld qua 'Sector' géén 'controle'-sector is vast te stellen waarin men niet heeft 'blootgestaan' aan de factor 'Sector'. Keuze voor een specifieke referentiesector wordt dan erg arbitrair. Dit geldt voor de factoren 'Aard dienstverband', 'Beroepsgroep', 'Arbeidsduur', 'Leeftijd', 'Opleiding', 'Sector', en 'Vestigingsgrootte'.

NEA2022
Tabel 2

	<i>B_{Univariaat}</i>	<i>B_{Multivariaat} Blok 1: Correctie voor risicofactoren onderling</i>	<i>B_{Multivariaat} Blok 2: Correctie voor alle variabelen in deze Tabel</i>
INDIVIDUELE FACTOREN			
- Dienstverband: Vaste aanstelling t.o.v. 'de rest'	+2,96Δ	--	+1,25Δ
- Tijdelijk/zonder vaste uren t.o.v. 'de rest'	-0,32	--	-0,21
- Uitzendkracht t.o.v. 'de rest'	+0,088	--	-0,86
- Oproep- of invalkracht t.o.v. 'de rest'	-2,72∇	--	-0,18
Beroepsgroep: Blue collar t.o.v. 'de rest'	+1,09Δ	--	-0,18
- White collar t.o.v. 'de rest'	-0,92∇	--	-0,20
- Contactueel t.o.v. 'de rest'	-0,17	--	+0,38
Arbeidsduur: Deeltijd klein (0 t/m 19 uur) t.o.v. 'de rest'	-2,86∇	--	-1,69∇
- Deeltijd groot (20 t/m 34 uur) t.o.v. 'de rest'	+1,53Δ	--	+0,57
- Voltijd (35+ uur) t.o.v. 'de rest'	+1,33Δ	--	+1,12Δ
Thuiswerk	-0,29	--	+0,37
Twee of meer uur per week overwerk	+1,56Δ	--	-1,09∇
Mist of verwaarloost gezinsactiviteiten door werk	+12,0▲	--	+3,09Δ
Mist of verwaarloost werk door gezinsactiviteiten	+10,8Δ	--	+1,09
Kan moeilijk voldoen aan de fysieke werkeisen	+13,8▲	--	+2,76Δ
Kan moeilijk voldoen aan de psychische werkeisen	+17,4▲	--	+9,01▲
Behaal niet alle doelen die bij het werk horen	+4,93Δ	--	+0,012
'Sommige werktaken gaan me niet goed af'	+10,2▲	--	+3,50Δ
Lage tevredenheid met de arbeidsomstandigheden	+10,3▲	--	+2,55Δ
Lage tevredenheid met huidige werk in het algemeen	+9,39▲	--	-0,27
PERSOONSKENMERKEN			
Geslacht: mannen t.o.v. vrouwen	+0,52	--	-0,33
Leeftijd: 15 t/m 24 jaar t.o.v. 'de rest'	-4,36▼	--	-1,50∇
- 25 t/m 54 jaar t.o.v. 'de rest'	+0,66Δ	--	-0,20
- 55 t/m 74 jaar t.o.v. 'de rest'	+3,71Δ	--	+1,71Δ
Opleiding: Laag (t/m VBO) t.o.v. 'de rest'	+0,51Δ	--	+0,60
- Midden (HAVO-MBO) t.o.v. 'de rest'	+0,69Δ	--	+0,36
- Hoog (HBO-WO) t.o.v. 'de rest'	-1,20∇	--	-0,96∇
Minder goede algemene gezondheid	+11,9▲	--	+6,46▲
BEDRIJFSKENMERKEN EN -CULTUUR			
Sector: Landbouw t.o.v. 'de rest'	-0,67	--	+1,97
- Industrie t.o.v. 'de rest'	+0,63	--	-0,53
- Bouw t.o.v. 'de rest'	+1,76Δ	--	+1,49
- Handel t.o.v. 'de rest'	-1,16∇	--	-0,42
- Vervoer t.o.v. 'de rest'	+2,59Δ	--	+0,79
- Horeca t.o.v. 'de rest'	-2,69∇	--	-0,95
- ICT t.o.v. 'de rest'	-1,46∇	--	-2,28∇
- Financieel t.o.v. 'de rest'	+1,16	--	+1,08
- Zakelijk t.o.v. 'de rest'	-1,62∇	--	-0,56
- Bestuur t.o.v. 'de rest'	+1,14Δ	--	+1,47
- Onderwijs t.o.v. 'de rest'	-0,42	--	-1,29
- Zorg t.o.v. 'de rest'	+1,35Δ	--	+0,37
- Recreatie t.o.v. 'de rest'	-0,60	--	-1,14
Vestigingsgrootte: 1 t/m 9 werkenden t.o.v. 'de rest'	-1,00∇	--	-0,20
- 10 t/m 99 werkenden t.o.v. 'de rest'	+0,076	--	+0,40
- 100+ werkenden t.o.v. 'de rest'	+0,92Δ	--	-0,21
'Leidinggevendenden doen niet alles om onveilig werk te voorkomen'	+5,81▲	--	+0,47
'Op mijn werk houdt men zich niet aan de regels over veilig werken'	+5,92Δ	--	+0,61
'Op mijn werk is het niet gemakkelijk om hulp te vragen'	+7,46▲	--	-0,14

▲ (& ▼): $p < 0,05$: Significant & $|\beta| \geq 0,10$; waarbij β : Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt.
Δ (& ∇): Significant & $|\beta| < 0,10$. B: ONgestandaardiseerde regressiecoëfficiënt.

Bijlage D

Tabel 3

Tabel 3. Univariate en multivariate extra kosten door werkgerelateerd ziekteverzuim in de werknemerspopulatie door blootstelling aan fysieke en psychosociale risicofactoren in 2022.

NEA2022 Tabel 3a	Percentage werknemers blootgesteld aan risicofactor	Percentage verzuimd van de blootgestelden	Percentage werkgerelateerd ziekte- verzuim in de subgroep 'blootgesteld én verzuimd'	Percentage werkgerelateerd ziekte- verzuim over de hele groep	Populatie-aantal werknemers blootgesteld én werkgerelateerd verzuimd	Brutoloon per werkdag in de subgroep 'blootgesteld én verzuimd'
	Kolom%	Rij%	Rij%	Rij%	Populatie- aantal werknemers	Gemiddeld per werknemer
FYSIEKE EN OMGEVINGSRISICOFACTOREN						
• Vaak of altijd ten minste één van acht fysieke gevaren	11,3%	62,5%	29,4%	18,2%	167.000	€ 236
• Werk waarbij men veel kracht moet zetten	19,8%	60,7%	29,6%	17,9%	285.000	€ 211
• Gereedschap/apparaatuur dat trillingen/schudden veroorzaakt	7,3%	58,2%	30,6%	17,6%	104.000	€ 233
• Werk in ongemakkelijke werkhouding	9,2%	66,8%	36,1%	24,0%	178.000	€ 241
• Werk waarbij men herhalende bewegingen moet maken	28,4%	59,5%	25,2%	14,8%	342.000	€ 224
• Ervaart lawaai op de werkplek	6,4%	62,3%	33,1%	20,4%	106.000	€ 253
• Werkt met mogelijk ongezonde stoffen	23,7%	61,2%	25,3%	15,4%	294.000	€ 269
• Tijdens werk meer dan 6 uur per dag beeldschermwerk	44,1%	55,8%	17,6%	9,7%	348.000	€ 342
• Nachtwerk (0h-6h)	14,8%	56,9%	25,8%	14,6%	174.000	€ 309
PSYCHOSOCIALE RISICOFACTOREN						
• Gebrek aan autonomie	42,0%	59,3%	25,4%	14,9%	508.000	€ 229
• Hoge kwantitatieve taakeisen/werkdruk	33,5%	59,0%	29,4%	17,2%	466.000	€ 298
• Emotioneel zwaar werk	8,3%	67,3%	39,4%	26,4%	177.000	€ 309
• Hoge moeilijkheidsgraad	76,3%	57,7%	20,4%	11,7%	721.000	€ 306
• 'Informatie-overload' (kan het niet snel genoeg verwerken)	25,2%	59,7%	27,8%	16,5%	336.000	€ 344
• Gebrek aan gevarieerd werk	38,6%	55,6%	19,9%	11,0%	343.000	€ 226
• Gebrek aan sociale steun leiding	10,5%	63,9%	38,9%	24,7%	209.000	€ 270
• Gebrek aan sociale steun collega's	2,1%	61,3%	40,1%	24,3%	41.000	€ 242
• Kort- of langdurig conflict met collega's, leidinggevenden of werkgever	25,7%	64,3%	29,1%	18,6%	386.000	€ 285
• Wordt geconfronteerd met geweld	2,0%	68,5%	39,7%	27,0%	44.000	€ 274
• Ervaart ongewenst gedrag door klanten	11,0%	67,7%	27,8%	18,7%	166.000	€ 249
• Ervaart ongewenst gedrag door collega's	4,4%	69,0%	37,5%	25,7%	91.000	€ 275
• Ervaart ongewenst gedrag door leidinggevenden	2,6%	70,2%	52,1%	36,3%	76.000	€ 287

Noot. De kolom 'Percentage werknemers blootgesteld aan risicofactor' telt op tot boven de 100% aangezien men aan meerdere risicofactoren kan zijn blootgesteld.

NEA2022 Tabel 3b	Univariate extra dagen resp. kosten werkgerelateerd ziekteverzuim door dit risico (in de subgroep ‘blootgesteld én verzuimd’) Blok 1			Risicofactoren onderling gecorrigeerd: Extra dagen resp. kosten werkgerelateerd ziekteverzuim door dit risico (in de subgroep ‘blootgesteld én verzuimd’) Blok 2			Additioneel gecorrigeerd voor controlevariabelen: Extra dagen resp. kosten werkgerelateerd ziekteverzuim door dit risico (in de subgroep ‘blootgesteld én verzuimd’) Blok 3		
	Populatie- aantal dagen	Gemiddeld per werknemer	Cumulatief op populatie-niveau	Populatie- aantal dagen	Gemiddeld per werknemer	Cumulatief op populatie-niveau	Populatie- aantal dagen	Gemiddeld per werknemer	Cumulatief op populatie-niveau
FYSIEKE EN OMGEVINGSRISICOFACTOREN									
• Vaak of altijd ten minste één van acht fysieke gevaren	2.169.000	€ 905	512 mln. €	293.000	€ 122	69 mln. €	293.000	€ 122	69 mln. €
• Werk waarbij men veel kracht moet zetten	3.284.000	€ 718	693 mln. €	-174.000	€ -38	-37 mln. €	-711.000	€ -156	-150 mln. €
• Gereedschap/apparatuur dat trillingen/schudden veroorzaakt	1.704.000	€ 1.156	397 mln. €	1.245.000	€ 844	290 mln. €	1.026.000	€ 696	239 mln. €
• Werk in ongemakkelijke werkhouding	3.394.000	€ 1.662	818 mln. €	1.913.000	€ 936	461 mln. €	1.133.000	€ 554	273 mln. €
• Werk waarbij men herhalende bewegingen moet maken	3.987.000	€ 658	893 mln. €	696.000	€ 115	156 mln. €	482.000	€ 80	108 mln. €
• Ervaart lawaai op de werkplek	1.696.000	€ 1.353	429 mln. €	-273.000	€ -217	-69 mln. €	-506.000	€ -404	-128 mln. €
• Werkt met mogelijk ongezonde stoffen	2.773.000	€ 639	746 mln. €	-413.000	€ -95	-111 mln. €	-1.279.000	€ -295	-344 mln. €
• Tijdens werk meer dan 6 uur per dag beeldschermwerk	-1.178.000	€ -204	-403 mln. €	-1.330.000	€ -230	-455 mln. €	-1.825.000	€ -316	-624 mln. €
• Nachtwerk (0h-6h)	1.366.000	€ 625	422 mln. €	-101.000	€ -46	-31 mln. €	133.000	€ 61	41 mln. €
PSYCHOSOCIALE RISICOFACTOREN									
• Gebrek aan autonomie	5.197.000	€ 599	1.190 mln. €	725.000	€ 83	166 mln. €	-244.000	€ -28	-56 mln. €
• Hoge kwantitatieve taakeisen/werkdruk	8.591.000	€ 1.612	2.560 mln. €	2.195.000	€ 413	654 mln. €	711.000	€ 134	212 mln. €
• Emotioneel zwaar werk	5.340.000	€ 3.667	1.650 mln. €	2.579.000	€ 1.771	797 mln. €	1.259.000	€ 864	389 mln. €
• Hoge moeilijkheidsgraad	11.144.000	€ 966	3.410 mln. €	5.621.000	€ 486	1.720 mln. €	1.539.000	€ 133	471 mln. €
• ‘Informatie-overload’ (kan het niet snel genoeg verwerken)	7.674.000	€ 2.192	2.640 mln. €	4.884.000	€ 1.396	1.680 mln. €	2.358.000	€ 673	811 mln. €
• Gebrek aan gevarieerd werk	-140.000	€ -18	-32 mln. €	329.000	€ 43	74 mln. €	-1.115.000	€ -146	-252 mln. €
• Gebrek aan sociale steun leiding	6.444.000	€ 3.233	1.740 mln. €	2.870.000	€ 1.443	775 mln. €	1.204.000	€ 605	325 mln. €
• Gebrek aan sociale steun collega's	1.711.000	€ 4.094	414 mln. €	136.000	€ 325	33 mln. €	-196.000	€ -469	-47 mln. €
• Kort- of langdurig conflict met collega's, leidinggevenden of werkgever	8.596.000	€ 1.845	2.450 mln. €	2.761.000	€ 593	787 mln. €	1.088.000	€ 234	310 mln. €
• Wordt geconfronteerd met geweld	1.000.000	€ 2.444	274 mln. €	496.000	€ 1.214	136 mln. €	311.000	€ 758	85 mln. €
• Ervaart ongewenst gedrag door klanten	1.088.000	€ 452	271 mln. €	-406.000	€ -169	-101 mln. €	-490.000	€ -204	-122 mln. €
• Ervaart ongewenst gedrag door collega's	1.622.000	€ 1.817	446 mln. €	-1.000	€ -1	0 mln. €	-157.000	€ -176	-43 mln. €
• Ervaart ongewenst gedrag door leidinggevenden	3.355.000	€ 6.622	963 mln. €	2.610.000	€ 5.148	749 mln. €	2.282.000	€ 4.505	655 mln. €

Noot. In de meest rechtse drie kolommen ('Blok 3') is multivariaat gecorrigeerd voor alle 'andere' risicofactoren, en alle controlevariabelen of potentiële confounders. Dat zijn alle factoren genoemd onder de kopjes: 'Kenmerken persoon in combinatie met werk', 'Persoonskenmerken', en 'Bedrijfskenmerken en -cultuur'.

Bijlage E

Tabel 4

Tabel 4. Extra werkgerelateerd ziekteverzuim en verzuimkosten in de werknemerspopulatie, uitgesplitst naar de ‘overige’ risicofactoren in 2022 (univariaat). ¹⁷

NEA2022 Tabel 4			Werkgerelateerd ziekte- verzuim onder de verzuimers	Werkgerelateerd ziekteverzuim onder alle werknemers	Werkgerelateerde verzuimdagen in de subgroep verzuimers (met niet-werk- gerelateerd = 0 dagen)	Extra werkgerelateerde verzuimdagen door dit risico in de subgroep verzuimers	Brutoloon per werkdag onder de verzuimers	Extra kosten werk- gerelateerd ziekte- verzuim per blootgestelde verzuimer	Extra kosten werk- gerelateerd ziekte- verzuim
	Subgroepgrootte	Laatste jaar verzuimd							
	Kolom% N=58.505	Rij% N=58.505	Rij% N=32.022	Rij% N=57.872	Gemiddelde N=32.022	Gemiddelde N=32.022	Gemiddelde N=32.655	Gemiddelde N=32.022	Cumulatief op populatie-niveau
Totaal	100%	55,8%	20,2%	11,2%	6,41	--	€ 281	--	--
Weekendwerk									
· Nee	46,4%	57,3%Δ	18,0%▽	10,3%▽	6,60	--	€ 291Δ	--	--
· Ja, soms of regelmatig	53,6%	55,5%▽	20,5%Δ	11,3%Δ	6,20	-0,40	€ 272▽	-109 €	-260 mln. €
Avondwerk (19:00h-24:00h)									
· Nee	46,4%	56,0%	18,1%▽	10,0%▽	6,26	--	€ 264▽	--	--
· Ja, soms of regelmatig	53,6%	56,6%	20,4%Δ	11,5%Δ	6,50	0,24	€ 296▲	71 €	173 mln. €
Langdurig zitten tijdens werk									
· 0 t/m 7 uur per dag	78,5%	55,5%	21,4%Δ	11,8%Δ	6,34	--	€ 263▽	--	--
· 8 uur of meer per dag	21,5%	55,3%	19,7%▽	10,8%▽	6,62	0,28	€ 348▲	97 €	93 mln. €
Heeft op het werk discriminatie ervaren									
· Nee	89,8%	54,0%▽	18,7%▽	10,0%▽	5,25▽	--	€ 282Δ	--	--
· Ja	10,2%	67,8%▲	37,8%▲	25,5%▲	14,7▲	9,45	€ 275▽	2.599 €	1.450 mln. €
‘High strain jobs’ (hoge taakeisen, lage autonomie)									
· Nee	83,8%	54,4%▽	16,8%▽	9,0%▽	5,20▽	--	€ 289▲	--	--
· Ja	16,2%	63,3%Δ	35,6%▲	22,4%▲	11,8▲	6,60	€ 247▽	1.630 €	1.340 mln. €
Heeft conflict met één of meer directe collega’s									
· Nee	81,2%	54,7%▽	17,4%▽	9,4%▽	5,77▽	--	€ 279▽	--	--
· Ja	18,8%	63,2%Δ	26,6%▲	16,7%▲	8,58Δ	2,81	€ 288Δ	809 €	772 mln. €
Heeft conflict met direct leidinggevenden									
· Nee	88,7%	55,1%▽	16,7%▽	9,1%▽	4,81▽	--	€ 281	--	--
· Ja	11,3%	65,4%▲	36,3%▲	23,6%▲	16,5▲	11,69	€ 277	3.238 €	1.930 mln. €
Heeft conflict met werkgever									
· Nee	93,0%	55,8%▽	17,6%▽	9,7%▽	5,41▽	--	€ 282Δ	--	--
· Ja	7,0%	63,4%Δ	39,7%▲	24,9%▲	17,7▲	12,29	€ 267▽	3.281 €	1.160 mln. €
Ervaart ongewenste seksuele aandacht door klanten									
· Nee	96,9%	56,0%▽	18,7%▽	10,4%▽	6,27▽	--	€ 285▲	--	--
· Ja	3,1%	69,6%▲	31,9%▲	22,1%▲	8,93Δ	2,66	€ 201▽	535 €	92 mln. €
Ervaart lichamelijk geweld door klanten									
· Nee	97,5%	56,1%▽	18,7%▽	10,4%▽	6,16▽	--	€ 282Δ	--	--
· Ja	2,5%	68,9%▲	35,1%▲	24,1%▲	13,1▲	6,94	€ 263▽	1.825 €	253 mln. €
Wordt gepest door klanten									
· Nee	98,9%	56,2%▽	18,9%▽	10,6%▽	6,25▽	--	€ 282▲	--	--
· Ja	1,1%	70,5%▲	35,5%▲	24,9%▲	12,7▲	6,45	€ 231▽	1.490 €	94 mln. €
Ervaart ongewenste seksuele aandacht door collega’s									
· Nee	99,0%	56,2%▽	19,0%▽	10,6%▽	6,32▽	--	€ 282Δ	--	--
· Ja	1,0%	72,1%▲	37,3%▲	26,8%▲	9,88Δ	3,56	€ 252▽	897 €	54 mln. €
Ervaart lichamelijk geweld door collega’s									
· Nee	99,8%	56,4%	19,2%▽	10,7%▽	6,35▽	--	€ 281▲	--	--
· Ja	0,17%	54,5%	59,9%▲	32,6%▲	19,9▲	13,55	€ 189▽	2.561 €	19 mln. €
Wordt gepest door collega’s									
· Nee	97,4%	56,0%▽	18,4%▽	10,2%▽	6,02▽	--	€ 282	--	--
· Ja	2,6%	71,9%▲	39,1%▲	28,0%▲	14,7▲	8,68	€ 275	2.387 €	356 mln. €

¹⁷ Ter illustratie: De extra loondoorbetalingskosten op populatieniveau van ‘Heeft conflict met direct leidinggevenden’, is volgens het schema in Figuur 2 en 11 $A * B * C * D * E = N_{Populatie} * P_{Risiko} * P_{Verzuim\ in\ risicogroep} * Extra\ dagen\ werkgerelateerd\ ziekteverzuim\ door\ risico} * M_{Loon\ in\ risicogroep\ en\ verzuim} = 8.025.078 * 11,3\% * 65,4\% * 11,69 * 277 = 1.920.435.539\ € = 1.920\ mln.\ €$ (zonder tussentijdse afronding is dat 1.930 mln. €).

NEA2022 Tabel 4			Werkgerelateerd ziekte- verzuim onder de verzuimers	Werkgerelateerd ziekteverzuim onder alle werknemers	Werkgerelateerde verzuimdagen in de subgroep verzuimers (met niet-werk- gerelateerd = 0 dagen)	Extra werkgerelateerde verzuimdagen door dit risico in de subgroep verzuimers	Brutoloon per werkdag onder de verzuimers	Extra kosten werk- gerelateerd ziekte- verzuim per blootgestelde verzuimer	Extra kosten werk- gerelateerd ziekte- verzuim
	Subgroepgrootte	Laatste jaar verzuimd							
	Kolom% N=58.505	Rij% N=58.505	Rij% N=32.022	Rij% N=57.872	Gemiddelde N=32.022	Gemiddelde N=32.022	Gemiddelde N=32.655	Gemiddelde N=32.022	Cumulatief op populatie niveau
Ervaart ongewenste seksuele aandacht door leidinggevenden									
· Nee	99,6%	56,4%	19,2%▼	10,7%▼	6,31▼	--	€ 282▲	--	--
· Ja	0,36%	61,7%	40,1%▲	24,6%▲	21,6▲	15,29	€ 207▼	3.165 €	56 mln. €
Ervaart lichamelijk geweld door leidinggevenden									
· Nee	99,9%	56,4%	19,2%▼	10,8%▼	6,37	--	€ 281▲	--	--
· Ja	0,058%	74,4%	58,9%▲	43,8%▲	5,59	-0,78	€ 164▼	-128 €	0 mln. €
Wordt gepest door leidinggevenden									
· Nee	98,8%	56,1%▼	18,5%▼	10,3%▼	5,81▼	--	€ 281	--	--
· Ja	1,2%	72,8%▲	59,3%▲	42,9%▲	35,8▲	29,99	€ 277	8.307 €	596 mln. €
Noot. Percentages zijn rijpercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (verticale vergelijkingen). ▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.									

Healthy Living & Work

Sylviusweg 71
2333 BE Leiden
www.tno.nl